

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 48

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 14,28

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 48	P. 5061-5196	29-DEZEMBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	5063
Organizações do trabalho .....	5163
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

	Pág.
<b>Despachos/portarias:</b>	
— LABESFAL — Laboratórios Almiro, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	5063
<b>Regulamentos de condições mínimas:</b>	
...	
<b>Regulamentos de extensão:</b>	
...	
<b>Convenções colectivas de trabalho:</b>	
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	5064
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	5113
— Acordo de adesão entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e a mesma associação sindical — Alteração salarial e outras .....	5162
— Acordo de adesão entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o SINTAF — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira ao AE entre a mesma entidade empregadora e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos .....	5162
<b>Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:</b>	
...	
<b>Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:</b>	
...	

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

<b>I — Estatutos:</b>	
— SITECSA — Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea — Alteração .....	5163

## II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Mineira .....	5175
---	------

## III — Corpos gerentes:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— APORMED — Assoc. Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração .....	5175
--	------

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. ....	5181
— CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Alteração .....	5193

#### II — Identificação:

...

#### III — Eleições:

— Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. ....	5194
--	------

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

#### I — Convocatórias:

— INAPAL — Plásticos, S. A. ....	5194
— Santa Casa da Misericórdia de Albufeira .....	5195
— SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. ....	5195
— Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A. ....	5195

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **LABESFAL — Laboratórios Almiro, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa LABESFAL — Laboratórios Almiro, S. A., com sede na Zona Industrial do Lagedo, Santiago de Besteiros, Tondela, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de obter uma maior optimização do equipamento instalado, possibilitando um aumento da capacidade competitiva e de resposta às solicitações crescentes do mercado, bem como a criação de novos postos de trabalho, tendo em atenção a recente integração da empresa em grupo económico multinacional e a consequente internacionalização dos seus produtos. Além disso, quer a natureza do processo quer as características das matérias-primas utilizadas impedem, em muitos casos, interrupções dos ciclos de produção, permitindo o regime solicitado eliminar parcelas relevantes de custos, relacionadas com o arranque diário de todo o complexo industrial, e equipamentos afectos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Foi concedida à empresa autorização de exploração do estabelecimento industrial, pela Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa LABESFAL — Laboratórios Almiro, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais localizadas na Zona Industrial do Lagedo, Santiago de Besteiros, Tondela.

Lisboa, 29 de Novembro de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática, S. A., e o SICAMSERV, A. C. E., por um lado, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> e 131.<sup>a</sup> e aos anexos II, VI e VII, todos do ACT das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, bem como aditar a este ACT as cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A, 144.<sup>a</sup>, 145.<sup>a</sup> e 146.<sup>a</sup>, e os anexos III-A, IV-A e VIII, mantendo-se o mesmo em vigor em tudo o que não foi alterado.

### **Cláusulas alteradas**

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

1 — (*Igual.*)

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a produção de serviços de informática, incluindo consultadoria em matéria de selecção de *software* e *hardware*, desenvolvimento e apoio ao desenvolvimento de aplicações, processamento de dados, formação de pessoal e prestação de serviços de consultadoria em organização e gestão bem como a comercialização de equipamentos e produtos informáticos e o SICAMSERV — Serviços Informáticos e de Gestão, A. C. E., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a prestação de serviços informáticos, operacionais e de gestão.

3 — O presente acordo abrange 112 empregadores e 3916 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III, III-A, IV e IV-A.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Ponderação das CCAM**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula a FENACAM, a Caixa Central, a Rural Informática e o SICAMSERV são consideradas como de ponderação «A».

#### **Cláusula 131.<sup>a</sup>**

##### **Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 166 165 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

##### **Cláusulas aditadas**

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>-A**

##### **Determinação da antiguidade (só para a Rural Informática)**

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

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

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>-A**

##### **Isenção de horário de trabalho (só para a Rural Informática)**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramentos e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

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

não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### **Horário por turnos e diferenciados (só para a Rural Informática)**

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, a qual, nos termos aí previstos, pode ser aferida em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>-A.

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

8 — Cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

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

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

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

12 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

13 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

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

15 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

16 — 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.

17 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

18 — 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 47.<sup>a</sup>-A

##### **Descanso semanal (só para a Rural Informática)**

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, podendo ainda ser gozados cumulativamente com o período de férias sob opção do trabalhador.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>-A

### Doença (só para a Rural Informática)

1 — No caso de doença dos trabalhadores, a Rural Informática adiantar-lhes-á o valor correspondente:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI devidos aos trabalhadores colocados na situação de reforma não abrangidos pela cláusula 114.<sup>a</sup>;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

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 de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem à situação de doença.

3 — Compete aos trabalhadores comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenham recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos.

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

5 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

6 — Aos trabalhadores que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não procedam ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

7 — O disposto no número anterior não é aplicado caso os trabalhadores comprovem que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 3, não lhes foi processado o valor devido pela segurança social.

8 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

9 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação dos trabalhadores para serem submetidos a exame médico.

10 — A convocatória para o exame médico a que se refere o número anterior faz-se pessoalmente ou

mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio dos trabalhadores.

11 — No acto da convocação, os trabalhadores devem ser avisados dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

12 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência dos trabalhadores, e caso estes invoquem a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

13 — Sempre que possível, os trabalhadores devem apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

14 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

16 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados aos trabalhadores por carta registada com aviso de recepção.

17 — Sempre que os trabalhadores sejam submetidos pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, os trabalhadores ficam obrigados a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

18 — Se os trabalhadores se mantiverem em situação de doença, apesar de declarados como aptos para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, ficam os mesmos obrigados, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

19 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

## Cláusula 109.<sup>a</sup>-A

### Reformas e pensões (só para a Rural Informática)

1 — A Rural Informática, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuará a garantir aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios aqui previstos, os benefícios que nesta secção lhes são aplicáveis. 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, pela Rural Informática, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>-A.

3 — A Rural Informática adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

#### Cláusulas novas

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Garantia aos trabalhadores da Rural Informática

1 — A manutenção dos direitos consignados nas cláusulas que são aditadas ao presente ACT, identificadas por cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A e 109.<sup>a</sup>-A, é apenas garantida aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data da subscrição do ACT das instituições de crédito agrícola mutuo.

2 — A aplicação destas cláusulas aos trabalhadores da Rural Informática indicados no número anterior afasta a vigência do previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 3, 76.<sup>a</sup>, n.º 4, 108.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup> do presente ACT.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e níveis mínimos de retribuição da Rural Informática e do SICAMSERV

São aditadas as categorias profissionais e respectivos níveis mínimos que fazem parte dos anexos III-A e IV-A, que têm exclusiva aplicação aos trabalhadores da Rural Informática e do SICAMSERV.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores da Rural Informática

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo de direitos que, à data da sua entrada em vigor, os trabalhadores da Rural Informática tenham adquirido por via da aplicação do ACT entre as várias instituições de crédito.

2 — Para todos os efeitos do presente ACT é contada aos trabalhadores da Rural Informática toda a antiguidade como seria nos termos do ACT entre as várias instituições de crédito.

## ANEXO II

### Tabela salarial — 2006

Nível	Euros
18 .....	2 519,80
17 .....	2 278,30
16 .....	2 119,80
15 .....	1 952,80
14 .....	1 782,10
13 .....	1 617,40
12 .....	1 481,20
11 .....	1 364,20
10 .....	1 220,30
9 .....	1 119,70
8 .....	1 014,30
7 .....	938,50
6 .....	887,50
5 .....	785,40
4 .....	681,30
3 .....	592,30
2 .....	522,40
1 .....	444

## ANEXO III-A

### Quadro de categorias a constar do anexo III-A do ACT das instituições de crédito agrícola

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação e assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-coordenador de organização e métodos (O. M.) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de O. M., para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de O. M. Assegura a manutenção dos programas isoladamente ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, de forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que em centros de tratamento automático de informação opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

*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.

#### ANEXO IV-A

Níveis mínimos	Grupo I
14	Analista de sistemas.
12	Analista-coordenador de O. M. e informática.
11	Analista-programador.
9	Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal.
8	Programador de informática.
6	Operador de informática. Agente de organização e métodos.

#### ANEXO VI — 2006

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
			(40 % do anexo II)	
18	2 168,80	2 212,18	1 007,90	1 028,06
17	1 957	1 996,14	911,31	929,54
16	1 806,90	1 843,04	847,92	864,88
15	1 666,40	1 699,73	781,13	796,75
14	1 523,05	1 553,51	712,83	727,09
13	1 391,95	1 419,79	646,94	659,88
12	1 287,45	1 313,20	592,49	604,34
11	1 197,50	1 221,45	545,67	556,58
10	1 084,35	1 106,04	488,11	497,87
9	995,65	1 015,56	447,88	456,84
8	901,95	919,99	405,74	413,85
7	837	853,74	385,90	393,62
6	795,60	811,51	385,90	393,62
5	712,95	727,21	385,90	393,62
4	628,15	640,71	385,90	393,62
3	556,60	567,73	385,90	393,62
2	499,35	509,34	385,90	393,62
1	444	452,93	385,90	393,62

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — € 681,30.  
Grupo II — € 592,30.  
Grupo III — € 522,40.  
Grupo IV — € 444.

#### ANEXO VII — 2006

Cláusula	Designação	Valor (euros)
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	136 767,07
29. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	136 767,07
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,36
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	37,77
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	46,50
	b) No estrangeiro .....	162,71
	c) De refeição .....	14,45
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas .....	124,63
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante .....	17,80
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	23,20
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,79
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	36,47
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	45,32
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	55,03
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	63,07

#### ANEXO VIII

##### Protocolo

Entre a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., pessoa colectiva com o n.º 503091669, com sede na Rua de Teófilo Braga, 63, cave, na Damaia, matriculada na Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o n.º 9938, na qualidade de entidade empregadora e de subscritora do acordo colectivo de



trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo, doravante designada por Rural Informática, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, dos Bancários do Norte e dos Bancários do Sul e Ilhas, na qualidade de representantes dos trabalhadores filiados, doravante designados por Sindicatos;

Considerando:

Que a Rural Informática, na presente data, subcreve o acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo (ACT das ICAM);

Que a subscrição do referido acordo determinou a inclusão de cláusulas de ressalva unicamente aplicáveis aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data de subscrição do ACT das ICAM, cláusulas essas que, do ACT entre várias instituições de crédito, são as únicas que continuarão a aplicar-se a esses trabalhadores;

Que no âmbito da negociação que conduziu à subscrição do presente ACT foi acordado um período de transição para a adopção, por parte dos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas de ressalva do referido ACT, do regime que melhor lhes convenha, no que respeita às diuturnidades e ao pagamento de subsídios/complementos de doença:

Assim, a Rural Informática e os Sindicatos decidem celebrar o presente protocolo baseado nestes considerandos, estabelecendo-se o seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente protocolo é estabelecido na sequência da subscrição pela Rural Informática do ACT das ICAM em 4 de Dezembro de 2006.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

É garantido aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data prevista na cláusula anterior o direito de optarem, individual e irreversivelmente, por um dos regimes previstos no ACT entre várias instituições de crédito ou no ACT das ICAM, indicados na cláusula seguinte e nas condições que aí se estabelecerem.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Os regimes objecto do direito de opção encontram-se previstos nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup> do ACT das ICAM, por um lado, e nas cláusulas 137.<sup>a</sup> (tão-somente no que respeita ao regime de doença) e 105.<sup>a</sup> do ACT entre várias instituições de crédito, por outro.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes é usado de uma só vez e no prazo máximo de três meses a contar da data de subscrição prevista na cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Na ausência do exercício do direito de opção aplicar-se-á, residualmente, o regime de doença previsto

na cláusula 108.<sup>a</sup> e o regime das diuturnidades previsto na cláusula 81.<sup>a</sup>, ambas do ACT das ICAM.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes deverá ser exercido através de emissão de declaração expressa, dirigida à direcção da Rural Informática, dentro do prazo indicado na cláusula 4.<sup>a</sup>

Lisboa, 4 de Dezembro de 2006.

Pela Rural Informática, S. A.:

*Eduardo Augusto Pombo Martins*, membro da direcção e mandatário.  
*José Carlos Morais Pessoa*, membro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e ponderação das instituições

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a produção de serviços de informática, incluindo consultadoria em matéria de selecção de *software* e *hardware*, desenvolvimento e apoio ao desenvolvimento de aplicações, processamento de dados, formação de pessoal e prestação de serviços de consultadoria em organização e gestão, bem como a comercialização de equipamentos e produtos informáticos, e o SICAMSERV — Serviços Informáticos e de Gestão, A. C. E., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a prestação de serviços informáticos, operacionais e de gestão.

3 — O presente acordo abrange 112 empregadores e 3916 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III, III-A, IV e IV-A.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, eficácia e forma de revisão

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

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste ACT é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se, anualmente, à denúncia e revisão, quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

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

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

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

6 — O presente acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

7 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, reforma nos termos deste acordo e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACT, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Arbitragem

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

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

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

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

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida

é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

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

8 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados nesta convenção colectiva.

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

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Ponderação das CCAM

1 — As CCAM são ponderadas, em cada ano civil, de acordo com a tabela seguinte:

	Ponderação
Fundos próprios:	
Menor que 2,5 milhões de euros . . . . .	1
De 2,5 milhões de euros a 5 milhões de euros . . .	1,5
Maior que 5 milhões de euros . . . . .	1
Rácio de solvabilidade:	
Menor que 8% . . . . .	1
De 8% a 12% . . . . .	1,5
Maior que 12% . . . . .	2
Número de empregados:	
Menor que 20 . . . . .	1
De 20 a 40 . . . . .	1,5
Maior que 40 . . . . .	2
Número de estabelecimentos:	
Menor que 4 . . . . .	1
De 4 a 6 . . . . .	1,5
Maior que 6 . . . . .	2

2 — São consideradas de ponderação A as CCAM que tiverem um resultado superior a 6 pontos, reportado a 30 de Junho do ano anterior, sendo as restantes de ponderação B.

3 — A ponderação a que se refere o número anterior tem os seus efeitos repercutidos nas cláusulas aplicáveis do presente acordo e que à mesma façam referência.

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a FENACAM, a Caixa Central, a Rural Informática e o SICAMSERV são consideradas como de ponderação A.

## CAPÍTULO II

### Enquadramento dos trabalhadores

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições, no âmbito deste ACT, são enquadrados num dos quatro grupos de acordo com o anexo I e nos respectivos níveis mínimos de retribuição constantes do anexo IV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Garantia do exercício de funções**

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela instituição, sem prejuízo do disposto neste ACT e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de instituições ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria profissional que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a instituição facultará a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do grupo em que se encontram classificados.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Mudança de grupo**

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido na cláusula 11.<sup>a</sup>, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo 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 mínimo dessa categoria, 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, conta-se como ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e outras de enquadramento, bem como as funções de secretariado pessoal, de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destas.

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

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

5 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica as promoções por antiguidade que devam ocorrer relativamente ao nível correspondente à categoria de origem do trabalhador.

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 — Cessada a comissão de serviço, o nível de origem do trabalhador será elevado tantas vezes quantos os períodos de três anos seguidos que aquela comissão tiver durado, com o limite do nível em que se encontrava nestas funções.

8 — Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescentará 20 % à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 — O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquele em que se encontrava à data do início da comissão.

10 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições da admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores devem ser objecto e constar de regulamento interno, aplicável ao conjunto das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — Na aplicação do regulamento acima referido as instituições devem considerar a especificidade das seguintes situações, desde que em igualdade de condições e preenchidos os requisitos exigidos a qualquer candidato:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições, falecidos ou incapacitados para o trabalho;
- b) Cônjuge sobrevivente de trabalhadores das instituições;
- c) Deficientes físicos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de confiança e responsabilidade, o período experimental pode ser dilatado até ao máximo de 180 dias, ou 240 dias quando seja para funções de direcção ou quadros superiores.

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental

4 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais do anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas por este acordo.

2 — Salvo acordo em contrário, no caso de o trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra insti-

tução de crédito abrangida por qualquer ACT do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-A

##### Determinação da antiguidade (só para a Rural Informática)

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por antiguidade

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

##### 1) Grupo I:

- Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

##### 2) 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;

### 3) Grupo III:

- Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;
- Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

### 4) Grupo IV:

- Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
- Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes, e observando o disposto no n.º 4 da cláusula 104.<sup>a</sup>:

#### Grupo I:

##### Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem 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 é de 15% do total desses trabalhadores;

##### Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem 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 é de 10% do total desses trabalhadores;

#### Grupo II:

- a) As promoções abrangem 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 é de 5% do total desses trabalhadores;

#### Grupo III:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é 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, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Estágio de ingresso

1 — O ingresso nas instituições pode ficar dependente de um período de estágio, que em caso algum excederá um ano.

2 — Durante o período de estágio, o estagiário tem direito a bolsa de valor a estabelecer, cujo valor não pode ser inferior ao do nível.

3 — Findo o estágio e caso se concretize a integração na categoria, o regime jurídico aplicável será o de contrato sem termo e o período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso

1 — O acesso de trabalhadores da instituição a outras categorias profissionais pode ficar dependente de um estágio cuja duração não pode ser superior a um ano.

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

3 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Consideram-se categorias as constantes dos anexos III e III-A, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nos anexos IV e IV-A.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

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

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ausências dos representantes sindicais

1 — Têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato, para, dentro ou fora do local de trabalho e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, os seguintes representantes sindicais, que não podem globalmente exceder seis elementos, relativamente ao total das instituições signatárias do presente acordo, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois em instituições com mais de 200 trabalhadores:

- a) Membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Membro do conselho de gerência dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato;
- d) Membro dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, membro das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte e membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no

número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

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

6 — As ausências ao abrigo dos números anteriores não prejudicam qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente à retribuição, ao subsídio de almoço e ao período de férias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

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

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

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

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a acordar com os Sindicatos.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

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

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

2 — É vedado 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 de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei e neste acordo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

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

signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições do local de trabalho

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo são obrigadas à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

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

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

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

4 — As instituições signatárias deste acordo devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores que se deslocam em serviço para fora do respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor constante do anexo VII.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

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

3 — Em caso de morte por acidente de trabalho será garantida uma indemnização de valor idêntico ao fixado no n.º 1 da cláusula anterior a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito.

### CAPÍTULO IV

#### Mobilidade dos trabalhadores

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

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

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja

deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;

- c) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, em caso de fusão ou de integração de instituições, o trabalhador poderá sempre ser transferido para qualquer local de trabalho situado na área de intervenção geográfica da instituição a que pertence, por um período máximo de três anos, havendo lugar a um complemento remuneratório igual a 20% do valor total do nível e diuturnidades vencidas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Além do disposto nas alíneas anteriores, para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se prejuízo sério sempre que, associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate alguma das seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60%;
- b) Incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento de estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

4 — Nas transferências a realizar, a instituição deve seleccionar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

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

6 — Nas transferências previstas nesta cláusula a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência seja da iniciativa do trabalhador.

7 — Quando em resultado de transferência para outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos res-



pectivos custos dos transportes colectivos, quando não disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

8 — O trabalhador pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei ou, se mais favorável, a prevista neste acordo para os casos de cessação por iniciativa do trabalhador, quando não pretenda aceitar a transferência nos termos das alíneas *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula e invoque prejuízo sério.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifique nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores no âmbito do SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), ou para empresas jurídica e financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das instituições outorgantes, ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

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

2 — As regras da presente cláusula e das cláusulas 32.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

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

2 — As pensões por reforma nos termos deste acordo, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela entidade de origem em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência é titulada por contrato escrito celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, donde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Competência das instituições

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

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, nos termos e dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local

visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

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

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos neste acordo.

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

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial, quando o trabalhador o solicite, nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os documentos de suporte relativos à contratação, situação profissional, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, incluindo títulos académicos e profissionais apresentados pelo trabalhador.

2 — Os dados constantes dos documentos atrás referidos podem estar compilados e ser tratados através de meios informáticos adequados, nos termos e limites da legislação aplicável.

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

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

## SECÇÃO II

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência

de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 — No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento**

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

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

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades pode ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Poderão funcionar continuamente: os serviços de informática; os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; os centros de contactos, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; as áreas de autorização de pagamentos; outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado, permanente ou temporariamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

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

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de tra-

balho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;

- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e de termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

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

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

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>;
- b) Os serviços de limpeza, que podem ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento de horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Havendo acordo expresse dos trabalhadores, poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, embora excepcionalmente e pressupondo sempre a abertura de um número limitado de balcões por instituição, que não pode ser superior a 20 %.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas, salvo acordo com o trabalhador.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;

- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

3 — O regime de isenção cessa com o decurso do prazo pelo qual foi acordado, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) O regime de isenção a que não tenha sido fixada a data do seu termo pode cessar por determinação unilateral da instituição, sendo devida a correspondente retribuição até ao último dia do 2.º mês após a comunicação;
- b) O regime de isenção por período determinado cessa no respectivo termo, sendo devido o pagamento da retribuição adicional até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção;
- c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano, para efeito de cessação deste regime considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do 2.º mês após a referida comunicação.

4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses de calendário.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Isenção de horário de trabalho (só para a Rural Informática)

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramentos e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de

trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

3 — No caso da alínea e) do n.º 2, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

5 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>

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

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

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

5 — Os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar salvo quando houver razões objectivas e expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se razões objectivas para a sua recusa:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino em que os horários não sejam compatíveis e preparação de exames.

6 — Não estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo se derem o seu acordo, deficientes e trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos e diferenciados

1 — A duração da jornada de trabalho em horários por turnos e diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, o qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Horário por turnos e diferenciados (só para a Rural Informática)

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, a qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>-A.

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

8 — Cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

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

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

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

12 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

13 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

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

15 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

16 — 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.

17 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

18 — 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.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

3 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 41.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>-A

##### **Descanso semanal (só para a Rural Informática)**

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, podendo ainda ser gozados cumulativamente com o período de férias sob opção do trabalhador.

#### Cláusula 48.<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 Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3 — O direito a férias 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.

4 — No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

5 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos

previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

6 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 51.<sup>a</sup> e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

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

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias úteis do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 51.<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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

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

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — O gozo das férias previstas no número anterior só deve ocorrer após três meses de trabalho efectivamente prestado, excepto se a licença terminar no último trimestre do ano de regresso, caso em que gozará o período correspondente no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 53.<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 correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e bem assim a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

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

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre o trabalhador e a instituição, sem prejuízo das férias poderem ser gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis sejam sem interrupção.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou, na sua inexistência, a estrutura sindical.

#### Cláusula 55.<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, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa 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 pelo menos 10 dias úteis.

4 — 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.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Diferimento do início do período de férias**

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Afixação do mapa de férias**

O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 58.<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 54.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

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

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

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a 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 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

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

3 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as situações de contrato a termo certo com duração inicial até um ano.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- b) Igual;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a instituição exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos, madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

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

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas



pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8 — Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusula do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível. No caso das faltas motivadas por doença ou acidente, o trabalhador, se não estiver comprovadamente impossibilitado de o fazer, deve comunicá-lo à instituição na data do seu início, sendo certo que fica obrigado a entregar o documento justificativo no prazo máximo de cinco dias úteis após o início do impedimento.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição pode ainda, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença determinam:

- a) A aplicação do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>;
- b) A perda de retribuição sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador esteja inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>:

- a) As previstas na alínea h), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;

c) As previstas na alínea j), quando excederem 30 dias por ano.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

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

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

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

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 66.<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 um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos deste acordo.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<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 68.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, 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.

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

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

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho onde anteriormente estava colocado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo v fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos, ou deficientes e a seu cargo têm direito a licença especial sem retribuição até ao máximo de três anos.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 30 dias dirigido à instituição.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria, contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

5 — Na situação em que a licença sem retribuição seja atribuída com fundamento na existência de deficiente a cargo do trabalhador, este deve fazer prova mediante relatório médico justificativo ou pela mera declaração fiscal que a preveja.

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

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição, deslocações e abono para falhas**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de 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 — A retribuição mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social é corrigida de modo que estes percebam retribuição mensal líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos naquelas instituições ou serviços de segurança social.

5 — O valor da correcção prevista no número anterior não é passível de contribuições para os SAMS.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

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

2 — A instituição pode efectuar o pagamento por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação do montante líquido a receber, devendo ainda ser mencionada a seguradora que cobre os riscos de acidentes pessoais e de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária e diária**

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

$$Rm \times 12/52 \times n$$

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho nocturno**

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar**

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

##### *a) Diurno:*

1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### *b) Nocturno:*

1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada

nos termos da fórmula seguinte e que acresce a retribuição mensal:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;

*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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

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

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;

*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas tem ainda direito a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes ou, mediante acordo com o trabalhador, substituído pelo pagamento da retribuição correspondente a esse mesmo dia ou pela sua acumulação no período de férias do respectivo ano.

3 — A prestação de trabalho ao sábado confere o direito a descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo, nos seguintes termos:

*a)* Um dia, quando o trabalho prestado for superior a três horas e trinta minutos;

*b)* Meio dia, quando o trabalho prestado for igual ou inferior a três horas e trinta minutos.

4 — Nos casos de prestação de trabalho ao domingo, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo.

5 — Nos casos dos trabalhadores em que, pela natureza das suas funções e conforme previsto neste acordo, os dias de descanso semanal não sejam o sábado e o domingo ser-lhes-á aplicado o disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, com as devidas adaptações, exceptuando-se os casos de substituição de trabalhador ausente por falta imprevista no regime de trabalho por turnos, situação em que se aplica o disposto na lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 — O subsídio de férias é pago de uma só vez em Abril de cada ano, excepto se o trabalhador gozar, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos de férias em mês antecedente, situação em que o subsídio lhe será devido com a retribuição do mês em que esse período de férias ocorrer.

4 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento da retribuição de férias e respectivo subsídio, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquelas prestações pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga no mês de Abril do ano subsequente ao início do impedimento.

5 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de férias, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento do subsídio de Natal, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquela prestação pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição

de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de Natal, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

4 — No ano de admissão ou de regresso de licença ao abrigo das cláusulas 69.<sup>a</sup> e 70.<sup>a</sup> o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor constante do anexo VII, 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — O regime de aquisição do direito a diuturnidades, no valor constante do anexo VII, adquire-se pela contagem de tempo de serviço efectivo, considerado desde a data da admissão do trabalhador.

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

3 — As primeiras quatro diuturnidades vencem-se após cada período de cinco anos. A 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> diuturnidades vencem-se após cada período de quatro anos. A 8.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se aos 35 anos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de contagem de tempo referida no n.º 1 aplicam-se os critérios definidos na cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Despesas com deslocações**

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

2 — As despesas de transporte são 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 pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: € 0,30 preço da gasolina sem chumbo 98 octanas, mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias, desde que a deslocação tenha início antes das 12 e termo após as 20 horas, são cobertas por uma ajuda de custo diária no valor constante do anexo VII.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, no dia da partida ou da chegada, caso estas ocorram depois das 13 horas, é abonada uma ajuda de custo de refeição no valor constante do anexo VII.

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

7 — Para além do previsto nos 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 do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a duas semanas, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, uma vez em cada dois fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso,

lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel têm direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no valor constante do anexo VII.

2 — 70 % do valor mensal ilíquido do abono para falhas referido no número anterior é obrigatoriamente capitalizado, em fundo ou depósito, mobilizável a todo o tempo, a designar pelo trabalhador.

3 — O valor que estiver capitalizado só pode ser movimentado a débito nas seguintes situações :

- a) No fim de cada ano civil, até 50 % do valor existente e caso as funções de caixa ou caixa móvel se mantenham;
- b) Na totalidade, três meses após a cessação do exercício das funções, por cessação do contrato de trabalho ou com autorização escrita da instituição;
- c) Para ocorrer a falhas ou diferenças imputáveis ao caixa ou caixa móvel.

4 — Após a designação pelo trabalhador do fundo ou depósito referidos no número anterior, cabe à instituição definir os processos de verificação do cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 9 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50 % do referido no n.º 1, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 — 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.

7 — 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.

8 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa ou caixa móvel 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 durante as férias referentes ao mesmo ano.

9 — Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior aplica-se o n.º 2 desta cláusula, logo que o exercício das funções de caixa ou caixa móvel ultrapassem os 66 dias normais de trabalho.

## **CAPÍTULO VII**

### **Trabalhador-estudante**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Horário do trabalhador-estudante**

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

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

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

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

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

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

7 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na presente cláusula se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Marcação de férias**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares,

salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

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

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

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

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

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio a trabalhador-estudante**

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

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

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo mensal no valor constante do anexo VII.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou 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, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 87.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### **Sanções e regime disciplinar**

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo, sem prejuízo do regime legal aplicável em tudo o que nele não se preveja.

#### Cláusula 90.<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 91.<sup>a</sup>

##### **Prescrição da infracção disciplinar**

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Sanções aplicáveis**

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões previsto neste acordo;
- f) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem

perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção,

a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da Comissão de Trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

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

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.



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

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

5 — A presunção do n.º 4 só pode 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 97.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 94.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 11 da cláusula 94.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

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

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

- II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
- III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

4 — No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Prova de créditos

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

### CAPÍTULO IX

#### Formação profissional

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou

por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

2 — Constitui direito dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a frequência de formação profissional seleccionada pelas instituições, com duração não inferior a noventa horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei em vigor.

3 — Constitui direito das instituições a opção de determinar processos de avaliação dos incrementos de conhecimentos expectáveis (previamente informados), findo cada um dos processos de formação profissional para cuja frequência o trabalhador tenha sido indicado pela instituição.

4 — Os resultados da avaliação supra-referida devem ser ponderados pelas instituições, nomeadamente no âmbito da cláusula 16.<sup>a</sup> do presente acordo.

5 — O período de duração efectiva das acções de formação profissional e respectiva avaliação, a que se referem os números anteriores, é considerado como tempo de prestação de trabalho.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Conselho ou comissão de formação

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo constituirão um conselho ou comissão de formação, com vista à dinamização da formação profissional no Crédito Agrícola Mútuo, competindo-lhe, nomeadamente, a apreciação dos planos e relatórios das actividades, bem como o reporte sobre a aplicação do disposto neste acordo ou noutros instrumentos e regulamentos internos sobre a matéria de formação profissional.

2 — Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência ao número anterior será dado conhecimento aos Sindicatos outorgantes do presente acordo.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora do concelho onde funcionam as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores são assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino à distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, têm direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

4 — Às deslocações em serviço para formação profissional que se realizem em concelho limítrofe do local de trabalho não é aplicável o disposto no n.º 1 da presente cláusula, sendo no entanto garantida a ajuda de custo de refeição diária e o reembolso das despesas de deslocação previstas no n.º 8 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança social**

#### **SECÇÃO I**

#### **Doença, reforma e pensões de sobrevivência**

##### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

Todos os trabalhadores das instituições abrangidas pelo presente acordo serão necessariamente inscritos no regime geral de segurança social.

##### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

###### **Doença**

1 — No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65 % do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica no entanto garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65 %, percentagem esta que será alterada para 70 % logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

2 — Se por aplicação do número anterior resultar um valor de subsídio de doença inferior ao do nível de ingresso no grupo em que o trabalhador se encontre à data do início da doença, as instituições garantem, a título de complemento de subsídio de doença, o valor ilíquido correspondente à diferença entre o montante recebido da segurança social e 95 % do nível acima referido.

3 — Ao trabalhador que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não proceda ao respectivo comprovativo junto da instituição, será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

4 — O disposto no número anterior não é aplicado caso o trabalhador comprove que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 1, não lhe foi processado o valor devido pela segurança social.

5 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

6 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natu-

reza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

7 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 6 faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

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

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

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

11 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

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

14 — Sempre que o trabalhador seja submetido pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, o trabalhador fica obrigado a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

15 — Se o trabalhador se mantiver em situação de doença, apesar de declarado como apto para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, fica o mesmo obrigado, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

16 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

17 — Os montantes referidos nos n.ºs 1 e 2 terão por base os valores que o trabalhador auferiria se não se encontrasse em situação de doença.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>-A

### Doença (só para a Rural Informática)

1 — No caso de doença dos trabalhadores, a Rural Informática adiantar-lhes-á o valor correspondente:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI devidos aos trabalhadores colocados na situação de reforma não abrangidos pela cláusula 114.<sup>a</sup>;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

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 de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem à situação de doença.

3 — Compete aos trabalhadores comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenham recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos.

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

5 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

6 — Aos trabalhadores que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não procedam ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

7 — O disposto no número anterior não é aplicado caso os trabalhadores comprovem que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 3, não lhes foi processado o valor devido pela segurança social.

8 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

9 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação dos trabalhadores para serem submetidos a exame médico.

10 — A convocatória para o exame médico a que se refere o número anterior faz-se pessoalmente ou

mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio dos trabalhadores.

11 — No acto da convocação, os trabalhadores devem ser avisados dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

12 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência dos trabalhadores, e caso estes invoquem a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

13 — Sempre que possível, os trabalhadores devem apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

14 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

16 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados aos trabalhadores, por carta registada com aviso de recepção.

17 — Sempre que os trabalhadores sejam submetidos pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, os trabalhadores ficam obrigados a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

18 — Se os trabalhadores se mantiverem em situação de doença, apesar de declarados como aptos para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, ficam os mesmos obrigados, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

19 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Reformas e pensões

1 — As instituições garantem os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões nela previstos. Relativamente às pensões atribuídas pela segurança social, apenas será garantida, pelas instituições, a diferença

entre o valor dessas pensões e o das previstas neste acordo.

2 — As instituições adiantarão aos trabalhadores e pensionistas as mensalidades a que por este acordo tiverem direito.

3 — Relativamente às situações objecto da presente secção, aplica-se o disposto no número anterior até que estejam fixadas pela segurança social e, se for caso, pelo Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo, os respectivos montantes das mensalidades aplicáveis nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>-A

##### Reformas e pensões (só para a Rural Informática)

1 — A Rural Informática, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuará a garantir aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios aqui previstos, os benefícios que nesta secção lhes são aplicáveis. 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, pela Rural Informática, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>-A.

3 — A Rural Informática adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reformas

1 — Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

1.1 — Tratando-se de invalidez e, nos termos da legislação aplicável, reforma por limite de idade ou reforma antecipada:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados no anexo VI, acrescidas de um subsídio de Natal e um 14.<sup>o</sup> mês de valor igual, calculado nos termos previstos na cláusula 78.<sup>a</sup>, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril;
- b) Os montantes indicados na alínea anterior, que não podem ser inferiores ao valor ilíquido da retribuição de nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer destas situações;

1.2 — Tratando-se de trabalhadores colocados nas situações previstas nesta cláusula e abrangidos pelo disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>:

- a) Aos direitos consignados nas alíneas do número anterior mas com aplicação da respectiva tabela constante do anexo VI.

2 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula anterior acresce o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data da reforma.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade ou reforma antecipada, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador serão garantidos os direitos previstos no regime da segurança social aplicáveis.

2 — Nas situações em que a título de pensão de sobrevivência os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo VI deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 — Os direitos consagrados no número anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.<sup>o</sup> mês de valor igual, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril.

4 — Aos beneficiários de pensões de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>, reportando-se para este efeito ao anexo VI.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 — Sempre que por força deste acordo as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de

reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas cláusulas anteriores deste capítulo, constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

2 — Para efeitos de execução do disposto no número anterior, o trabalhador, ou o beneficiário das pensões, obriga-se, em simultâneo com o início do recebimento dos adiantamentos, a apresentar junto da respectiva instituição autorização para débito em conta, até ao limite das regularizações necessárias.

## SECÇÃO II

### Fundo de pensões — Regime contributivo

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 1995, e durante o tempo que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela instituição com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 114.<sup>a</sup> não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Maio de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

## SECÇÃO III

### Assistência médica

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica dos trabalhadores das ICAM é assegurada pelos SAMS, constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

2 — O SAMS constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O 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 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,5% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, das diuturnidades referidas na cláusula 111.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.<sup>a</sup>, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A carga dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo — a verba correspondente a 1,5% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.<sup>a</sup>;
- d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 112.<sup>a</sup> — a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas naquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para efeitos do cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas da segurança social.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar se estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quais-

quer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade.

9.1 — As situações contempladas neste número terão a duração inicial de um ano, após o que a manutenção como beneficiário dos SAMS dependerá exclusivamente de acordo a estabelecer directamente entre o trabalhador e a direcção do sindicato responsável por aqueles serviços.

10 — Os trabalhadores que pretendam beneficiar do disposto no número anterior constituem-se na obrigação de autorizar a instituição a proceder ao débito na sua conta D. O. dos montantes necessários às contribuições mensais, sendo que, em caso de impossibilidade de remessa ao SAMS dos valores a cargo do trabalhador, tal facto responsabiliza-o exclusivamente.

#### SECÇÃO IV

##### Regime especial de maternidade e paternidade

###### Cláusula 117.<sup>a</sup>

###### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, respeitando-se neste caso o disposto na legislação aplicável.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado a mulher trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

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

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

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

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 ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos

da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

###### Cláusula 118.<sup>a</sup>

###### Adopção

Nos termos e condições previstos na lei, em caso de adopção de menor de 15 anos o candidato a adoptante poderá ter direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.

###### Cláusula 119.<sup>a</sup>

###### Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

###### Cláusula 120.<sup>a</sup>

###### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

###### Cláusula 121.<sup>a</sup>

###### Protecção da segurança e saúde

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

###### Cláusula 122.<sup>a</sup>

###### Regime especial de horários flexíveis

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

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

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Adiantamentos**

As instituições apenas efectuarão adiantamentos das prestações que caibam à segurança social, relativamente às situações previstas nesta secção que impliquem, nos termos legais, a manutenção do direito à retribuição, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto sobre esta matéria na cláusula 108.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO XI**

#### **Benefícios sociais**

##### **SECÇÃO I**

##### **Subsídio infantil e de estudo**

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII, 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 se vencer o direito ao subsídio de estudo.

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

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

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das ICAM, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago à mãe, excepto se, por decisão judicial, o pai tiver o menor a seu cargo.

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado nos valores constantes do anexo VII até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 — Aos trabalhadores que não apresentem o comprovativo referido no número anterior até 15 de Dezembro de cada ano não será atribuído o subsídio de estudo, vencendo-se apenas o valor relativo ao trimestre seguinte caso o referido comprovativo seja entregue na instituição até 15 dias antes das datas mencionadas no número seguinte.

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

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 125.<sup>a</sup>

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 125.<sup>a</sup>

### **SECÇÃO II**

#### **Prémio de antiguidade**

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.

2 — À data de passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade, reforma antecipada, confirmada pelos serviços de segurança social, ou de pré-reforma o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

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

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

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

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

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 117.<sup>a</sup>;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos e faleci-



mento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

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

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

### SECÇÃO III

#### Empréstimos para habitação

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

###### Limite de mobilização de recursos da instituição

As instituições divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos seus trabalhadores no activo ou na pré-reforma e aos reformados por invalidez ou antecipadamente até aos 65 anos de idade.

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

###### Finalidade dos empréstimos

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

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

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

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

###### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que

todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — No caso de liquidação antecipada de um empréstimo, pode voltar a aplicar-se o disposto no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a data em que foi disponibilizado todo o capital do crédito liquidado.

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

###### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 166 165 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior é revisto anualmente.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção constam de regulamentação própria.

### CAPÍTULO XII

#### Execução do contrato

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

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

##### Cláusula 134.<sup>a</sup>

###### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são puníveis nos termos da lei.

##### Cláusula 135.<sup>a</sup>

###### Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

2 — Conjuntamente com as coimas, são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Destino do produto das coimas**

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **Aplicação no tempo**

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

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste ACT para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior ACT, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação**

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente acordo serão reclassificados nos respectivos níveis e grupos, consoante as funções que desempenham e de acordo com o tempo de serviço prestado na instituição.

2 — Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer diminuição da retribuição mensal em virtude desta reclassificação.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório dos extintos subsídios de função**

Os trabalhadores que, em 31 de Março de 1992, tinham o direito à atribuição dos subsídios de função mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de € 17,16, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades, nem de actualizações gerais de vencimentos.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório de segurança social**

No máximo até dois anos após a entrada em vigor do presente acordo, será revisto o regime de segurança social constante do capítulo x.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório do abono para falhas**

A percentagem referida no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup> será reduzida para 35% até 31 de Dezembro de 2004.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 116.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

#### **Cláusulas novas**

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Garantia aos trabalhadores da Rural Informática**

1 — A manutenção dos direitos consignados nas cláusulas que são aditadas ao presente ACT, identificadas por cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A e 109.<sup>a</sup>-A, é apenas garantida aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data da subscrição do ACT das instituições de crédito agrícola mútuo.

2 — A aplicação destas cláusulas aos trabalhadores da Rural Informática indicados no número anterior afasta a vigência do previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 3, 76.<sup>a</sup>, n.º 4, 108.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup> do presente ACT.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais e níveis mínimos de retribuição da Rural Informática e do SICAMSERV**

São aditadas as categorias profissionais e respectivos níveis mínimos que fazem parte dos anexos III-A e IV-A, que têm exclusiva aplicação aos trabalhadores da Rural Informática e do SICAMSERV.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores da Rural Informática**

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo de direitos que, à data da sua entrada em vigor, os trabalhadores da Rural Informática tenham adquirido por via da aplicação do ACT entre as várias instituições de crédito.

2 — Para todos os efeitos do presente ACT é contada aos trabalhadores da Rural Informática toda a antiguidade como seria nos termos do ACT entre as várias instituições de crédito.

### **ANEXO I**

#### **Grupos profissionais**

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições abrangidas por este ACT (funções de coordenação, comerciais, administrativas e técnicas).

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de manutenção e património.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções do grupo II, bem como os que exerçam tarefas

auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Contínuo;  
Motorista.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exerçam funções auxiliares indiferenciadas, nomeadamente de limpeza.

## ANEXO II

Tabela salarial — 2006

Nível	Euros
18 .....	2 519,80
17 .....	2 278,30
16 .....	2 119,80
15 .....	1 952,80
14 .....	1 782,10
13 .....	1 617,40
12 .....	1 481,20
11 .....	1 364,20
10 .....	1 220,30
9 .....	1 119,70
8 .....	1 014,30
7 .....	938,50
6 .....	887,50
5 .....	785,40
4 .....	681,30
3 .....	592,30
2 .....	522,40
1 .....	444

## ANEXO III

### Categorias

1 — *Director central.* — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2 — *Director central-adjunto.* — É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3 — *Adjunto da direcção.* — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4 — *Gerente geral.* — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

5 — *Assistente de direcção.* — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de deci-

sões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6 — *Gerente.* — É o trabalhador que no exercício da competência hierárquica e funcional que, lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7 — *Subgerente.* — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

8 — *Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9 — *Coordenador de unidade de apoio.* — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10 — *Promotor comercial.* — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

11 — *Gestor de clientes.* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, de forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

12 — *Assistente de clientes.* — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13 — *Assessor técnico.* — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14 — *Técnico de grau 1.* — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade

com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15 — *Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

16 — *Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17 — *Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18 — *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral de Contribuições e Impostos, e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19 — *Assistente técnico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20 — *Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes

às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21 — *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22 — *Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza.* — São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

### ANEXO III-A

#### Quadro de categorias a constar do anexo III-A do ACT das instituições de crédito agrícola

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista coordenador de organização e métodos (O. M.) e informática.* — É o trabalhador que, quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de O. M., para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de O. M. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, de forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

*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.

#### ANEXO IV

##### Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/Enquadramento ...	I	Director central .....	16
		Director central-adjunto ....	14
		Adjunto da direcção .....	14
		Gerente geral .....	12
		Assistente da direcção .....	11
		Gerente (balcão sede) .....	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente .....	10
		Coordenador de área .....	9
		Chefe de secção .....	9
	II	Coordenador de delegação ...	7
		Coordenador de unidade de apoio .....	7
Acção comercial directa .....	I	Promotor comercial .....	6
		Gestor de cliente .....	5
		Assistente de cliente .....	4
Técnica .....	I	Assessor técnico .....	16
		Técnico de grau I .....	15
		Técnico de grau II .....	12
		Técnico de grau III .....	10
		Cambista .....	9
		Técnico de grau IV .....	8
		Assistente técnico .....	6
Operativa/administrativa .....	I	Secretário .....	6
		Assistente administrativo ....	4

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Apoio .....	II	Telefonista .....	3
		Auxiliar de manutenção e património .....	3
	III	Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
	IV	Auxiliar de limpeza .....	1

1 — Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área, são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 — As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 — Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perca do nível e retribuição actual, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

#### ANEXO IV-A

Níveis mínimos	Grupo I
14	Analista de sistemas.
12	Analista-coordenador de (O. M.) e informática.
11	Analista-programador.
9	Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal.
8	Programador de informática.
6	Operador de informática. Agente de organização e métodos.

#### ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador.	1.º período — número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	2.º período — número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
(*) 1	(*) 1	(*) 1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20

Anos completos de serviço do trabalhador.	1.º período — número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	2.º período — número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	81
30	30	—	84
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	—	100

#### ANEXO VI — 2006

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
			(40 % do anexo II)	
18	2 168,80	2 212,18	1 007,90	1 028,06
17	1 957	1 996,14	911,31	929,54
16	1 806,90	1 843,04	847,92	864,88
15	1 666,40	1 699,73	781,13	796,75
14	1 523,05	1 553,51	712,83	727,09
13	1 391,95	1 419,79	646,94	659,88
12	1 287,45	1 313,20	592,49	604,34
11	1 197,50	1 221,45	545,67	556,58
10	1 084,35	1 106,04	488,11	497,87
9	995,65	1 015,56	447,88	456,84
8	901,95	919,99	405,74	413,85
7	837	853,74	385,90	393,62
6	795,60	811,51	385,90	393,62
5	712,95	727,21	385,90	393,62
4	628,15	640,71	385,90	393,62
3	556,60	567,73	385,90	393,62
2	499,35	509,34	385,90	393,62
1	444	452,93	385,90	393,62

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — € 681,30.  
 Grupo II — € 592,30.  
 Grupo III — € 522,40.  
 Grupo IV — € 444.

#### ANEXO VII — 2006

Cláusula	Designação	Valor (euros)
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	136 767,07
29. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	136 767,07
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,36
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	37,77
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	46,50
	b) No estrangeiro .....	162,71
	c) De refeição .....	14,45
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas .....	124,63
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante .....	17,80
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	23,20
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	25,79
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade .....	36,47
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	45,32
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	55,03
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	63,07

#### ANEXO VIII

##### Protocolo

Entre a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., pessoa colectiva com o n.º 503091669, com sede na Rua de Teófilo Braga, 63, cave, na Damaia, matriculada na Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o n.º 9938, na qualidade de entidade empregadora e de subscritora do acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo, doravante designada por Rural Informática, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, dos Bancários do Norte e dos Bancários do Sul e Ilhas, na qualidade de representantes dos trabalhadores filiados, doravante designados por Sindicatos;

Considerando:

Que a Rural Informática, na presente data, subcreve o acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo (ACT das ICAM);

Que a subscrição do referido acordo determinou a inclusão de cláusulas de ressalva unicamente aplicáveis aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data de subscrição do ACT das ICAM, cláusulas essas que, do ACT entre várias instituições de crédito, são as únicas que continuarão a aplicar-se a esses trabalhadores;

Que no âmbito da negociação que conduziu à subscrição do presente ACT foi acordado um período de transição para a adopção, por parte dos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas de ressalva do referido ACT, do regime que melhor lhes convenha, no que respeita às diuturnidades e ao pagamento de subsídios/complementos de doença;

Assim, a Rural Informática e os Sindicatos decidem celebrar o presente protocolo baseado nestes considerando, estabelecendo-se o seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente protocolo é estabelecido na sequência da subscrição pela Rural Informática do ACT das ICAM em 24 de Novembro de 2006.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

É garantido aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data prevista na cláusula anterior o direito de optarem, individual e irreversivelmente, por um dos regimes previstos no ACT entre várias instituições de crédito ou no ACT das ICAM, indicados na cláusula seguinte e nas condições que aí se estabelecerem.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

Os regimes objecto do direito de opção encontram-se previstos nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup> do ACT das ICAM, por um lado, e nas cláusulas 137.<sup>a</sup> (tão-somente no que respeita ao regime de doença) e 105.<sup>a</sup> do ACT entre várias instituições de crédito, por outro.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes é usado de uma só vez e no prazo máximo de três meses a contar da data de subscrição prevista na cláusula 1.<sup>a</sup>

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

Na ausência do exercício do direito de opção aplicar-se-á, residualmente, o regime de doença previsto na cláusula 108.<sup>a</sup> e o regime das diuturnidades previsto na cláusula 81.<sup>a</sup>, ambas do ACT das ICAM.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes deverá ser exercido através de emissão de declaração expressa, dirigida à direcção da Rural Informática, dentro do prazo indicado na cláusula 4.<sup>a</sup>

Lisboa, 24 de Novembro de 2006.

Pela Rural Informática, S. A.:

*Eduardo Augusto Pombo Martins*, membro da direcção e mandatário.  
*José Carlos Morais Pessoa*, membro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

## Regulamento do crédito à habitação

### CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos, objecto deste Regulamento, visam a finalidade inscrita na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT para as ICAM (ACT).

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal,

em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a)* Dois terços do valor do empréstimo;
- b)* Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a)* O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- b)* O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

## Artigo 2.º

### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b)* Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c)* Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- a)* A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;

- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos referidos na alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

### Artigo 3.º

#### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACT;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

### Artigo 4.º

#### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores, nos termos previstos neste regulamento e no referido acordo.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 — As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 — O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo:

- C o montante global do crédito a conceder;  
N o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior);  
V o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

5 — Deverão ser definidos pelas instituições sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

### Artigo 5.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACT.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor total da habitação.

### Artigo 6.º

#### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50% do rendimento líquido mensal desse agregado.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

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

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência de valor superior a uma vez e meia o montante do salário mínimo nacional.

### Artigo 7.º

#### Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

### Artigo 8.º

#### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129.ª do ACT, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I a este regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

### Artigo 9.º

#### Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACT.



## Artigo 10.º

### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

## Artigo 11.º

### Pagamento do empréstimo

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

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

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado por igual período.

8 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

## Artigo 12.º

### Pagamento antecipado

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

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regu-

lamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com as instituições mutuantes.

## Artigo 13.º

### Garantias — Hipoteca

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

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

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

4 — As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

## Artigo 14.º

### Seguros

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

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

3 — O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo segurado calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no *Diário da República*; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.

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

## Artigo 15.º

### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após

a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

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

#### Artigo 16.º

##### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita das instituições para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 17.º

##### Não cumprimento do contrato

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

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

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

#### Artigo 18.º

##### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal

segundo o plano inicial, nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 19.º

##### Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

#### Artigo 20.º

##### Validade dos pedidos de empréstimo

1 — Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

#### Artigo 21.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
  - d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
  - e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
  - f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
  - g) Certificado do loteamento, quando necessário;
- 3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:
- a) Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2;
  - b) As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;
- 4) Empréstimo para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:
- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenham sido concedidos para aquisição ou construção;
  - b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;
- 5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

## Artigo 22.º

### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 4.º do presente regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

## Artigo 23.º

### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e consequente perca da pontuação acumulada.

## Artigo 24.º

### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

## Artigo 25.º

### Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

## Artigo 26.º

### Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo I deste regulamento será estabelecida internamente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

## Artigo 27.º

### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

## ANEXO I

### Regras de preferência

#### 1 — Condições de habitação:

##### a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada — 5 pontos;  
Locação — 20 pontos;  
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

##### b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;  
Coabitação com familiares — 5 pontos;  
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

##### c) Índice de ocupação $I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$

sendo:

*NPR* — número de pessoas residentes;  
*NQ* — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

##### d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;  
Superior a 10% e até 20% — 10 pontos;  
Superior a 20% e até 30% — 15 pontos;  
Superior a 30% e até 40% — 20 pontos;  
Superior a 40% e até 50% — 25 pontos;  
Superior a 50% — 30 pontos.

#### 2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;  
Com agregado familiar — 10 pontos;  
Por cada ascendente — 5 pontos;  
Por cada descendente — 10 pontos;  
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

#### 3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até  $N8 \times 4$  — 40 pontos;  
De  $N8 \times 4$  a  $N8 \times 5,5$  — 35 pontos;  
De  $N8 \times 5,5$  a  $N8 \times 7$  — 30 pontos;  
De  $N8 \times 7$  a  $N8 \times 8,5$  — 25 pontos;  
De  $N8 \times 8,5$  a  $N8 \times 10$  — 20 pontos;  
De  $N8 \times 10$  a  $N8 \times 11,5$  — 15 pontos;  
De  $N8 \times 11,5$  a  $N8 \times 13$  — 10 pontos;  
De  $N8 \times 13$  a  $N8 \times 14,5$  — 5 pontos;  
Mais de  $N8 \times 14,5$  — 0 pontos;

sendo *N8* a retribuição do nível 8 constante do anexo II e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

#### 4 — Situações especiais:

- a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

- c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

### Declaração

Os outorgantes do presente acordo de aplicação de novos valores dos anexos II, VI e VII e da cláusula 131.<sup>a</sup> do ACTV das ICAM mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Abril de 2006;
- b) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do ACT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 4 de Dezembro de 2006.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em seu nome e em representação da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, que outorgaram o acordo em vigor, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e cujo mandato conferido para esse efeito é extensivo a qualquer outra negociação colectiva, e das seguintes caixas mandantes: Açores; Águeda; Albergaria e Sever; Albufeira; Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo; Alcanhões; Alcobaga; Alenquer; Algarve; Aljustrel e Almodôvar; Alto Corgo e Tâmega; Alto Douro; Alto Guadiana; Alto Minho; Amares; Anadia; Área Metropolitana do Porto; Armamar e Moimenta da Beira; Arouca; Arruda dos Vinhos; Azambuja; Bairrada e Aguiar; Baixo Mondego; Baixo Vouga; Barcelos; Batalha; Beira Baixa (Sul); Beira Centro; Beja e Mértola; Borba; Cadaval; Caldas da Rainha, Obidos e Peniche; Campo Maior; Cantanhede e Mira; Cartaxo; Coimbra; Coruche; Costa Verde; Elvas; Entre Tejo e Sado; Estarreja; Estremoz, Monforte e Arronches; Évora; Faveiros; Ferreira do Alentejo; Fornos de Algodres; Guadiana Interior; Guarda e Celorico da Beira; Guimarães; Lafões; Lamego e Castro Daire; Leiria; Loures; Lourinhã; Mafra; Minho; Mogadouro e Vimioso; Montalegre; Moravia; Nelas e Carregal do Sal; Norte Alentejano; Oliveira de Azeméis; Oliveira do Bairro; Oliveira do Hospital; Ovar; Paredes; Pernes; Pombal; Ponte de Sor; Portalegre e Alter do Chão; Porto de Mós; Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende; Região de Bragança; Região do Fundão e Sabugal; Ribatejo Norte; Ribatejo Sul; Salvaterra de Magos; Santiago do Cacém; Santo Tirso; São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra; São João da Pesqueira; São Teotónio; Sátão e Vila Nova de Paiva; Seia; Serras de Ansião; Silves; Sintra e Litoral; Sobral de Monte Agraço; Sotavento Algarvio; Sousel; Tarouca; Terra Quente; Terras de Miranda do Douro; Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega; Torres Vedras; Tramagal; Vagos; Vale de Cambra; Vale do Dão; Vale do Douro; Vale do Sousa e Baixo Tâmega; Vale do Távora; Vila Franca de Xira; Vila Nova de Famalicão; Vila Nova de Tâzém; Vila Verde e Terras do Bouro; Viseu; e Zona do Pinhal:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo, mandatário.  
Josué Cândido Ferreira dos Santos, mandatário.  
Alberto Gonçalves Resende Moreira Festa, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.  
José Carlos Moraes Pessoa, mandatário.

Pelo SICAMSERV, A. C. E.:

Nuno Bartolomeu Nunes Alves Cordeiro, mandatário.  
Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Domíngos Ferreira Teixeira Guimarães, dirigente sindical.  
Vitorino António Ribeiro, dirigente sindical.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António Pimentel, dirigente sindical.  
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, dirigente sindical.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, dirigente sindical.  
Cristina Maria Damião de Jesus, dirigente sindical.

Depositado em 15 de Dezembro de 2006, a fl. 152 do livro n.º 10, com o n.º 260/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática, S. A., e o SICAMSERV, A. C. E., por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> e 131.<sup>a</sup> e aos anexos II, VI e VII, todos do ACT das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, bem como aditar a este ACT as cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A, 144.<sup>a</sup>, 145.<sup>a</sup> e 146.<sup>a</sup>, e os anexos III-A, IV-A e VIII, mantendo-se o mesmo em vigor em tudo o que não foi alterado.

**Cláusulas alteradas**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — (*Igual.*)

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a produção de serviços de informática, incluindo consultadoria em matéria de selecção de *software* e *hardware*, desenvolvimento e apoio ao desenvolvimento de aplicações, processamento de dados, formação de pessoal e prestação de serviços de consultadoria em organização e gestão bem como a comercialização de equipamentos e produtos informáticos e o SICAMSERV — Serviços Informáticos e de Gestão, A. C. E., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a prestação de serviços informáticos, operacionais e de gestão.

3 — O presente acordo abrange 112 empregadores e 3916 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III, III-A, IV e IV-A.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Ponderação das CCAM**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula a FENACAM, a Caixa Central, a Rural Informática e o SICAMSERV são consideradas como de ponderação «A».

**Cláusula 131.<sup>a</sup>**

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 166 165 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

**Cláusulas aditadas**

**Cláusula 14.<sup>a</sup>-A**

**Determinação da antiguidade (só para a Rural Informática)**

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

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

**Cláusula 43.<sup>a</sup>-A**

**Isenção de horário de trabalho  
(só para a Rural Informática)**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramentos e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

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

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

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

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três

meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Horário por turnos e diferenciados (só para a Rural Informática)

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, a qual, nos termos aí previstos, pode ser aferida em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>-A.

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

8 — Cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

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

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

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

12 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

13 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

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

15 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

16 — 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.

17 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

18 — 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 47.<sup>a</sup>-A

##### Descanso semanal (só para a Rural Informática)

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, podendo ainda ser gozados cumulativamente com o período de férias sob opção do trabalhador.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>-A

##### Doença (só para a Rural Informática)

1 — No caso de doença dos trabalhadores, a Rural Informática adiantar-lhes-á o valor correspondente:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI devidos aos trabalhadores colocados na situação de reforma não abrangidos pela cláusula 114.<sup>a</sup>;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

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 de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem à situação de doença.

3 — Compete aos trabalhadores comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenham recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos.

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

5 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

6 — Aos trabalhadores que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não procedam ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

7 — O disposto no número anterior não é aplicado caso os trabalhadores comprovem que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 3, não lhes foi processado o valor devido pela segurança social.

8 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

9 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação dos trabalhadores para serem submetidos a exame médico.

10 — A convocatória para o exame médico a que se refere o número anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio dos trabalhadores.

11 — No acto da convocação, os trabalhadores devem ser avisados dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

12 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência dos trabalhadores, e caso estes invoquem a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

13 — Sempre que possível, os trabalhadores devem apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

14 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

16 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados aos trabalhadores por carta registada com aviso de recepção.

17 — Sempre que os trabalhadores sejam submetidos pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, os trabalhadores ficam obrigados a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

18 — Se os trabalhadores se mantiverem em situação de doença, apesar de declarados como aptos para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, ficam os mesmos obrigados, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

19 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>-A

##### Reformas e pensões (só para a Rural Informática)

1 — A Rural Informática, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuará a garantir aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios aqui previstos, os benefícios que nesta secção lhes são aplicáveis. 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, pela Rural Informática, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>-A.

3 — A Rural Informática adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

Cláusula 144.<sup>a</sup>

## Garantia aos trabalhadores da Rural Informática

1 — A manutenção dos direitos consignados nas cláusulas que são aditadas ao presente ACT, identificadas por cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A e 109.<sup>a</sup>-A, é apenas garantida aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data da subscrição do ACT das instituições de crédito agrícola mutuo.

2 — A aplicação destas cláusulas aos trabalhadores da Rural Informática indicados no número anterior afasta a vigência do previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 3, 76.<sup>a</sup>, n.º 4, 108.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup> do presente ACT.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

## Categorias profissionais e níveis mínimos de retribuição da Rural Informática e do SICAMSERV

São aditadas as categorias profissionais e respectivos níveis mínimos que fazem parte dos anexos III-A e IV-A, que têm exclusiva aplicação aos trabalhadores da Rural Informática e do SICAMSERV.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

## Manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores da Rural Informática

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo de direitos que, à data da sua entrada em vigor, os trabalhadores da Rural Informática tenham adquirido por via da aplicação do ACT entre as várias instituições de crédito.

2 — Para todos os efeitos do presente ACT é contada aos trabalhadores da Rural Informática toda a antiguidade como seria nos termos do ACT entre as várias instituições de crédito.

## ANEXO II

## Tabela salarial — 2006

Nível	Euros
18 .....	2 519,80
17 .....	2 278,30
16 .....	2 119,80
15 .....	1 952,80
14 .....	1 782,10
13 .....	1 617,40
12 .....	1 481,20
11 .....	1 364,20
10 .....	1 220,30
9 .....	1 119,70
8 .....	1 014,30
7 .....	938,50
6 .....	887,50
5 .....	785,40
4 .....	681,30
3 .....	592,30
2 .....	522,40
1 .....	444

**Quadro de categorias a constar do anexo III-A do ACT  
das instituições de crédito agrícola**

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação e assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-coordenador de organização e métodos (O. M.) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de O. M., para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elaborar o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de O. M. Assegura a manutenção dos programas isoladamente ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, de forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.



**Programador de informática.** — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

**Operador de informática.** — É o trabalhador que em centros de tratamento automático de informação opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

**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.

#### ANEXO IV-A

Níveis mínimos	Grupo I
14	Analista de sistemas.
12	Analista-coordenador de O. M. e informática.
11	Analista-programador.
9	Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal.
8	Programador de informática.
6	Operador de informática. Agente de organização e métodos.

#### ANEXO VI — 2006

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.
			(40 % do anexo II)	
18	2 168,80	2 212,18	1 007,90	1 028,06
17	1 957	1 996,14	911,31	929,54
16	1 806,90	1 843,04	847,92	864,88
15	1 666,40	1 699,73	781,13	796,75
14	1 523,05	1 553,51	712,83	727,09
13	1 391,95	1 419,79	646,94	659,88
12	1 287,45	1 313,20	592,49	604,34
11	1 197,50	1 221,45	545,67	556,58
10	1 084,35	1 106,04	488,11	497,87
9	995,65	1 015,56	447,88	456,84
8	901,95	919,99	405,74	413,85
7	837	853,74	385,90	393,62
6	795,60	811,51	385,90	393,62
5	712,95	727,21	385,90	393,62
4	628,15	640,71	385,90	393,62
3	556,60	567,73	385,90	393,62
2	499,35	509,34	385,90	393,62
1	444	452,93	385,90	393,62

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — € 681,30.

Grupo II — € 592,30.

Grupo III — € 522,40.

Grupo IV — € 444.

#### ANEXO VII — 2006

Cláusula	Designação	Valor (euros)
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	136 767,07
29. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	136 767,07
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,36
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	37,77
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	46,50
	b) No estrangeiro .....	162,71
	c) De refeição .....	14,45
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas .....	124,63
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante .....	17,80
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	23,20
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	25,79
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade .....	36,47
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	45,32
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	55,03
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	63,07

#### ANEXO VIII

##### Protocolo

Entre a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., pessoa colectiva com o n.º 503091669, com sede na Rua de Teófilo Braga, 63, cave, na Damaia, matriculada na Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o n.º 9938, na qualidade de entidade empregadora e de subscritora do acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo, doravante designada por Rural Informática, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, dos Bancários do Norte e dos Bancários do Sul e Ilhas, na qualidade de representantes dos trabalhadores filiados, doravante designados por Sindicatos;

Considerando:

Que a Rural Informática, na presente data, subscrive o acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo (ACT das ICAM);

Que a subscrição do referido acordo determinou a inclusão de cláusulas de ressalva unicamente aplicáveis aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data de subscrição do ACT das ICAM, cláusulas essas que, do ACT entre várias instituições de crédito, são as únicas que continuarão a aplicar-se a esses trabalhadores;

Que no âmbito da negociação que conduziu à subscrição do presente ACT foi acordado um período de transição para a adopção, por parte dos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas de res-

salva do referido ACT, do regime que melhor lhes convenha, no que respeita às diuturnidades e ao pagamento de subsídios/complementos de doença:

Assim, a Rural Informática e os Sindicatos decidem celebrar o presente protocolo baseado nestes considerando, estabelecendo-se o seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente protocolo é estabelecido na sequência da subscrição pela Rural Informática do ACT das ICAM em 24 de Novembro de 2006.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

É garantido aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data prevista na cláusula anterior o direito de optarem, individual e irreversivelmente, por um dos regimes previstos no ACT entre várias instituições de crédito ou no ACT das ICAM, indicados na cláusula seguinte e nas condições que aí se estabelecerem.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Os regimes objecto do direito de opção encontram-se previstos nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup> do ACT das ICAM, por um lado, e nas cláusulas 137.<sup>a</sup> (tão-somente no que respeita ao regime de doença) e 105.<sup>a</sup> do ACT entre várias instituições de crédito, por outro.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes é usado de uma só vez e no prazo máximo de três meses a contar da data de subscrição prevista na cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Na ausência do exercício do direito de opção aplicar-se-á, residualmente, o regime de doença previsto na cláusula 108.<sup>a</sup> e o regime das diuturnidades previsto na cláusula 81.<sup>a</sup>, ambas do ACT das ICAM.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes deverá ser exercido através de emissão de declaração expressa, dirigida à direcção da Rural Informática, dentro do prazo indicado na cláusula 4.<sup>a</sup>

Lisboa, 24 de Novembro de 2006.

Pela Rural Informática, S. A.:

*Eduardo Augusto Pombo Martins*, membro da direcção e mandatário.  
*José Carlos Moraes Pessoa*, membro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Horácio Andrade Pereira*, director.  
*Carlos Luís Justo Santos Marques*, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, presidente da direcção.  
*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, director.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e ponderação das instituições

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a produção de serviços de informática, incluindo consultadoria em matéria de selecção de *software* e *hardware*, desenvolvimento e apoio ao desenvolvimento de aplicações, processamento de dados, formação de pessoal e prestação de serviços de consultadoria em organização e gestão, bem como a comercialização de equipamentos e produtos informáticos, e o SICAMSERV — Serviços Informáticos e de Gestão, A. C. E., do Grupo Crédito Agrícola, que tem por objecto a prestação de serviços informáticos, operacionais e de gestão.

3 — O presente acordo abrange 112 empregadores e 806 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III, III-A, IV e IV-A.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência, eficácia e forma de revisão

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

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste ACT é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se, anualmente, à denúncia e revisão, quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte

responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados do dia da sua recepção.

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

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

6 — O presente acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

7 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, reforma nos termos deste acordo e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACT, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

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

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

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

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

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

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

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

8 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados nesta convenção colectiva.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Ponderação das CCAM

1 — As CCAM são ponderadas, em cada ano civil, de acordo com a tabela seguinte:

	Ponderação
Fundos próprios:	
Menor que 2,5 milhões de euros . . . . .	1
De 2,5 milhões de euros a 5 milhões de euros . . .	1,5
Maior que 5 milhões de euros . . . . .	1
Rácio de solvabilidade:	
Menor que 8 % . . . . .	1
De 8 % a 12 % . . . . .	1,5
Maior que 12 % . . . . .	2
Número de empregados:	
Menor que 20 . . . . .	1
De 20 a 40 . . . . .	1,5
Maior que 40 . . . . .	2
Número de estabelecimentos:	
Menor que 4 . . . . .	1
De 4 a 6 . . . . .	1,5
Maior que 6 . . . . .	2

2 — São consideradas de ponderação A as CCAM que tiverem um resultado superior a 6 pontos, reportado a 30 de Junho do ano anterior, sendo as restantes de ponderação B.

3 — A ponderação a que se refere o número anterior tem os seus efeitos repercutidos nas cláusulas aplicáveis do presente acordo e que à mesma façam referência.

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a FENACAM, a Caixa Central, a Rural Informática e o SICAMSERV são consideradas como de ponderação A.

## CAPÍTULO II

### Enquadramento dos trabalhadores

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições, no âmbito deste ACT, são enquadrados num dos quatro grupos de acordo com o anexo I e nos respectivos níveis mínimos de retribuição constantes do anexo IV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela instituição, sem prejuízo do disposto neste ACT e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de instituições ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria profissional que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a instituição facultará a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do grupo em que se encontram classificados.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido na cláusula 11.<sup>a</sup>, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo 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 mínimo dessa categoria, 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, conta-se como ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e outras de enquadramento, bem como as funções de secretariado pessoal, de assessoria ou aconselhamento pessoal

dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destas.

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

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

5 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica as promoções por antiguidade que devam ocorrer relativamente ao nível correspondente à categoria de origem do trabalhador.

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 — Cessada a comissão de serviço, o nível de origem do trabalhador será elevado tantas vezes quantos os períodos de três anos seguidos que aquela comissão tiver durado, com o limite do nível em que se encontrava nestas funções.

8 — Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescentará 20 % à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 — O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquela em que se encontrava à data do início da comissão.

10 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições da admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores devem ser objecto e constar de regulamento interno, aplicável ao conjunto das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — Na aplicação do regulamento acima referido as instituições devem considerar a especificidade das seguintes situações, desde que em igualdade de con-

dições e preenchidos os requisitos exigidos a qualquer candidato:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições, falecidos ou incapacitados para o trabalho;
- b) Cônjuge sobrevivente de trabalhadores das instituições;
- c) Deficientes físicos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de confiança e responsabilidade, o período experimental pode ser dilatado até ao máximo de 180 dias, ou 240 dias quando seja para funções de direcção ou quadros superiores.

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

4 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais do anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas por este acordo.

2 — Salvo acordo em contrário, no caso de o trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra instituição de crédito abrangida por qualquer ACT do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-A

##### Determinação da antiguidade (só para a Rural Informática)

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por antiguidade

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

##### 1) Grupo I:

- Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

##### 2) 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;

##### 3) Grupo III:

- Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;
- Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

#### 4) Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;  
Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço  
ou 16 anos completos no nível 2.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes, e observando o disposto no n.º 4 da cláusula 104.<sup>a</sup>:

#### Grupo I:

##### Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem 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 é de 15% do total desses trabalhadores;

##### Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem 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 é de 10% do total desses trabalhadores;

#### Grupo II:

- a) As promoções abrangem 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 é de 5% do total desses trabalhadores;

#### Grupo III:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é 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, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Estágio de ingresso

1 — O ingresso nas instituições pode ficar dependente de um período de estágio, que em caso algum excederá um ano.

2 — Durante o período de estágio, o estagiário tem direito a bolsa de valor a estabelecer, cujo valor não pode ser inferior ao do nível.

3 — Findo o estágio e caso se concretize a integração na categoria, o regime jurídico aplicável será o de contrato sem termo e o período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso

1 — O acesso de trabalhadores da instituição a outras categorias profissionais pode ficar dependente de um estágio cuja duração não pode ser superior a um ano.

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

3 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Consideram-se categorias as constantes dos anexos III e III-A, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nos anexos IV e IV-A.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

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

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Dispor, a título permanente nas instalações da instituição, tendo sempre em conta a disponi-

bilidade da área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;

- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- f) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- g) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- h) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ausências dos representantes sindicais

1 — Têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato, para, dentro ou fora do local de trabalho e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, os seguintes representantes sindicais, que não podem globalmente exceder seis elementos, relativamente ao total das instituições signatárias do presente acordo, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois em instituições com mais de 200 trabalhadores:

- a) Membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Membro do conselho de gerência dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato;
- d) Membro dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, membro das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte e membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos res-

pectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

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

6 — As ausências ao abrigo dos números anteriores não prejudicam qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente à retribuição, ao subsídio de almoço e ao período de férias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A instituição descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remete-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

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

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

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

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a acordar com os Sindicatos.

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres das instituições

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

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

2 — É vedado 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 de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei e neste acordo.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos nos regulamentos internos das instituições signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em

que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Condições do local de trabalho

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo são obrigadas à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.



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

4 — As instituições signatárias deste acordo devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço para fora do respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor constante do anexo VII.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

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

3 — Em caso de morte por acidente de trabalho será garantida uma indemnização de valor idêntico ao fixado no n.º 1 da cláusula anterior a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito.

### CAPÍTULO IV

#### Mobilidade dos trabalhadores

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

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

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, consi-

derados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;

- c) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, em caso de fusão ou de integração de instituições, o trabalhador poderá sempre ser transferido para qualquer local de trabalho situado na área de intervenção geográfica da instituição a que pertence, por um período máximo de três anos, havendo lugar a um complemento remuneratório igual a 20 % do valor total do nível e diuturnidades vencidas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Além do disposto nas alíneas anteriores, para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se prejuízo sério sempre que, associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate alguma das seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60 %;
- b) Incapitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento de estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

4 — Nas transferências a realizar, a instituição deve seleccionar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

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

6 — Nas transferências previstas nesta cláusula a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência seja da iniciativa do trabalhador.

7 — Quando em resultado de transferência para outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, quando não

disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

8 — O trabalhador pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei ou, se mais favorável, a prevista neste acordo para os casos de cessação por iniciativa do trabalhador, quando não pretenda aceitar a transferência nos termos das alíneas *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula e invoque prejuízo sério.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifique nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores no âmbito do SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), ou para empresas jurídica e financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das instituições outorgantes, ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

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

2 — As regras da presente cláusula e das cláusulas 32.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

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

2 — As pensões por reforma nos termos deste acordo, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela entidade de origem em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência é titulada por contrato escrito celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, donde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Competência das instituições

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

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, nos termos e dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local

visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

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

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos neste acordo.

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

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial, quando o trabalhador o solicite, nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os documentos de suporte relativos à contratação, situação profissional, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, incluindo títulos académicos e profissionais apresentados pelo trabalhador.

2 — Os dados constantes dos documentos atrás referidos podem estar compilados e ser tratados através de meios informáticos adequados, nos termos e limites da legislação aplicável.

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

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

## SECÇÃO II

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência

de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 — No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento**

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

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

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades pode ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Poderão funcionar continuamente: os serviços de informática; os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; os centros de contactos, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; as áreas de autorização de pagamentos; outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado, permanente ou temporariamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

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

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de tra-

balho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;

- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e de termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

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

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

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>;
- b) Os serviços de limpeza, que podem ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento de horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Havendo acordo expresso dos trabalhadores, poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, embora excepcionalmente e pressupondo sempre a abertura de um número limitado de balcões por instituição, que não pode ser superior a 20 %.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas, salvo acordo com o trabalhador.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;

- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

3 — O regime de isenção cessa com o decurso do prazo pelo qual foi acordado, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) O regime de isenção a que não tenha sido fixada a data do seu termo pode cessar por determinação unilateral da instituição, sendo devida a correspondente retribuição até ao último dia do 2.º mês após a comunicação;
- b) O regime de isenção por período determinado cessa no respectivo termo, sendo devido o pagamento da retribuição adicional até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção;
- c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano, para efeito de cessação deste regime considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do 2.º mês após a referida comunicação.

4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses de calendário.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Isenção de horário de trabalho (só para a Rural Informática)

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramentos e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de

trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

3 — No caso da alínea e) do n.º 2, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

5 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>

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

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

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

5 — Os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar salvo quando houver razões objectivas e expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se razões objectivas para a sua recusa:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino em que os horários não sejam compatíveis e preparação de exames.

6 — Não estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo se derem o seu acordo, deficientes e trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos e diferenciados

1 — A duração da jornada de trabalho em horários por turnos e diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, o qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Horário por turnos e diferenciados (só para a Rural Informática)

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, a qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>-A.

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

8 — Cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

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

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

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

12 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

13 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

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

15 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

16 — 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.

17 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

18 — 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.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

3 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 41.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>-A

##### **Descanso semanal (só para a Rural Informática)**

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, podendo ainda ser gozados cumulativamente com o período de férias sob opção do trabalhador.

#### Cláusula 48.<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 Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3 — O direito a férias 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.

4 — No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

5 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos

previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

6 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 51.<sup>a</sup> e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

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

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias úteis do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 51.<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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

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

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — O gozo das férias previstas no número anterior só deve ocorrer após três meses de trabalho efectivamente prestado, excepto se a licença terminar no último trimestre do ano de regresso, caso em que gozará o período correspondente no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 53.<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 correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e bem assim a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

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

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre o trabalhador e a instituição, sem prejuízo das férias poderem ser gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis sejam sem interrupção.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou, na sua inexistência, a estrutura sindical.

#### Cláusula 55.<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, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa 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 pelo menos 10 dias úteis.

4 — 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.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Diferimento do início do período de férias**

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Afixação do mapa de férias**

O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 58.<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 54.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

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



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

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a 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 62.ª

#### Cláusula 60.ª

##### Violação do direito a férias

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

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

3 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as situações de contrato a termo certo com duração inicial até um ano.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 61.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 62.ª

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- b) Igual;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a instituição exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos, madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

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

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas

pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8 — Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusula do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível. No caso das faltas motivadas por doença ou acidente, o trabalhador, se não estiver comprovadamente impossibilitado de o fazer, deve comunicá-lo à instituição na data do seu início, sendo certo que fica obrigado a entregar o documento justificativo no prazo máximo de cinco dias úteis após o início do impedimento.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição pode ainda, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença determinam:

- a) A aplicação do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>;
- b) A perda de retribuição sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador esteja inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>:

- a) As previstas na alínea h), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;

c) As previstas na alínea j), quando excederem 30 dias por ano.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

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

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

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

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 66.<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 um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos deste acordo.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<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 68.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, 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.

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

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

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho onde anteriormente estava colocado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo V fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos, ou deficientes e a seu cargo têm direito a licença especial sem retribuição até ao máximo de três anos.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 30 dias dirigido à instituição.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria, contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

5 — Na situação em que a licença sem retribuição seja atribuída com fundamento na existência de deficiente a cargo do trabalhador, este deve fazer prova mediante relatório médico justificativo ou pela mera declaração fiscal que a preveja.

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

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição, deslocações e abono para falhas**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de 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 — A retribuição mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social é corrigida de modo que estes percebam retribuição mensal líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos naquelas instituições ou serviços de segurança social.

5 — O valor da correcção prevista no número anterior não é passível de contribuições para os SAMS.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

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

2 — A instituição pode efectuar o pagamento por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome completo, grupo, categoria profis-

sional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação do montante líquido a receber, devendo ainda ser mencionada a seguradora que cobre os riscos de acidentes pessoais e de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$Rm \times 12/52 \times n$$

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

##### a) Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### b) Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>

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

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;  
*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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

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

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal;  
*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas tem ainda direito a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes ou, mediante acordo com o trabalhador, substituído pelo pagamento da retribuição correspondente a esse mesmo dia ou pela sua acumulação no período de férias do respectivo ano.

3 — A prestação de trabalho ao sábado confere o direito a descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo, nos seguintes termos:

- a) Um dia, quando o trabalho prestado for superior a três horas e trinta minutos;
- b) Meio dia, quando o trabalho prestado for igual ou inferior a três horas e trinta minutos.

4 — Nos casos de prestação de trabalho ao domingo, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo.

5 — Nos casos dos trabalhadores em que, pela natureza das suas funções e conforme previsto neste acordo, os dias de descanso semanal não sejam o sábado e o domingo ser-lhes-á aplicado o disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, com as devidas adaptações, exceptuando-se os casos de substituição de trabalhador ausente por falta imprevista no regime de trabalho por turnos, situação em que se aplica o disposto na lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 — O subsídio de férias é pago de uma só vez em Abril de cada ano, excepto se o trabalhador gozar, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos de férias em mês antecedente, situação em que o subsídio lhe será devido com a retribuição do mês em que esse período de férias ocorrer.

4 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento da retribuição de férias e respectivo subsídio, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquelas prestações pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga no mês de Abril do ano subsequente ao início do impedimento.

5 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de férias, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento do subsídio de Natal, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquela prestação pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de Natal, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

4 — No ano de admissão ou de regresso de licença ao abrigo das cláusulas 69.<sup>a</sup> e 70.<sup>a</sup> o trabalhador tem

direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor constante do anexo VII, 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — O regime de aquisição do direito a diuturnidades, no valor constante do anexo VII, adquire-se pela contagem de tempo de serviço efectivo, considerado desde a data da admissão do trabalhador.

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

3 — As primeiras quatro diuturnidades vencem-se após cada período de cinco anos. A 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> diuturnidades vencem-se após cada período de quatro anos. A 8.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se aos 35 anos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de contagem de tempo referida no n.º 1 aplicam-se os critérios definidos na cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Despesas com deslocações**

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

2 — As despesas de transporte são 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 pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: € 0,30 × preço da gasolina sem chumbo 98 octanas, mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;

e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias, desde que a deslocação tenha início antes das 12 e termo após as 20 horas, são cobertas por uma ajuda de custo diária no valor constante do anexo VII.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, no dia da partida ou da chegada, caso estas ocorram depois das 13 horas, é abonada uma ajuda de custo de refeição no valor constante do anexo VII.

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

7 — Para além do previsto nos 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 do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

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

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao paga-

mento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel têm direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no valor constante do anexo VII.

2 — 70% do valor mensal ilíquido do abono para falhas referido no número anterior é obrigatoriamente capitalizado, em fundo ou depósito, mobilizável a todo o tempo, a designar pelo trabalhador.

3 — O valor que estiver capitalizado só pode ser movimentado a débito nas seguintes situações:

- a) No fim de cada ano civil, até 50% do valor existente e caso as funções de caixa ou caixa móvel se mantenham;
- b) Na totalidade, três meses após a cessação do exercício das funções, por cessação do contrato de trabalho ou com autorização escrita da instituição;
- c) Para ocorrer a falhas ou diferenças imputáveis ao caixa ou caixa móvel.

4 — Após a designação pelo trabalhador do fundo ou depósito referidos no número anterior, cabe à instituição definir os processos de verificação do cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 9 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 — 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.

7 — 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.

8 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa ou caixa móvel 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 durante as férias referentes ao mesmo ano.

9 — Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior aplica-se o n.º 2 desta cláusula, logo que o exercício das funções de caixa ou caixa móvel ultrapassem os 66 dias normais de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

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

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

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

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

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

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

7 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na presente cláusula se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpo-

ladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

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

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

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo mensal no valor constante do anexo VII.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou 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, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 87.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

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

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Sanções e regime disciplinar**

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo, sem prejuízo do regime legal aplicável em tudo o que nele não se preveja.

#### Cláusula 90.<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 91.<sup>a</sup>

##### **Prescrição da infracção disciplinar**

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

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Sanções aplicáveis**

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões previsto neste acordo;
- f) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais fac-



tos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo

ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da Comissão de Trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

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

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

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

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte

a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só pode 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 97.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 94.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 11 da cláusula 94.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

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

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
  - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
  - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

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

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

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

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

3 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

4 — No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Prazo de prescrição**

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Prova de créditos**

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e

conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

2 — Constitui direito dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a frequência de formação profissional seleccionada pelas instituições, com duração não inferior a noventa horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei em vigor.

3 — Constitui direito das instituições a opção de determinar processos de avaliação dos incrementos de conhecimentos expectáveis (previamente informados), findo cada um dos processos de formação profissional para cuja frequência o trabalhador tenha sido indicado pela instituição.

4 — Os resultados da avaliação supra-referida devem ser ponderados pelas instituições, nomeadamente no âmbito da cláusula 16.<sup>a</sup> do presente acordo.

5 — O período de duração efectiva das acções de formação profissional e respectiva avaliação, a que se referem os números anteriores, é considerado como tempo de prestação de trabalho.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Conselho ou comissão de formação**

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo constituirão um conselho ou comissão de formação, com vista à dinamização da formação profissional no Crédito Agrícola Mútuo, competindo-lhe, nomeadamente, a apreciação dos planos e relatórios das actividades, bem como o reporte sobre a aplicação do disposto neste acordo ou noutros instrumentos e regulamentos internos sobre a matéria de formação profissional.

2 — Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência no número anterior será dado conhecimento aos Sindicatos outorgantes do presente acordo.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para formação**

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora do concelho onde funcionam as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores são assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino à distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, têm direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

4 — Às deslocações em serviço para formação profissional que se realizem em concelho limítrofe do local

de trabalho não é aplicável o disposto no n.º 1 da presente cláusula, sendo no entanto garantida a ajuda de custo de refeição diária e o reembolso das despesas de deslocação previstas no n.º 8 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança social**

#### **SECÇÃO I**

##### **Doença, reforma e pensões de sobrevivência**

###### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

Todos os trabalhadores das instituições abrangidas pelo presente acordo serão necessariamente inscritos no regime geral de segurança social.

###### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

###### **Doença**

1 — No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65 % do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica no entanto garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65 %, percentagem esta que será alterada para 70 % logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

2 — Se por aplicação do número anterior resultar um valor de subsídio de doença inferior ao do nível de ingresso no grupo em que o trabalhador se encontre à data do início da doença, as instituições garantem, a título de complemento de subsídio de doença, o valor ilíquido correspondente à diferença entre o montante recebido da segurança social e 95 % do nível acima referido.

3 — Ao trabalhador que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não proceda ao respectivo comprovativo junto da instituição, será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

4 — O disposto no número anterior não é aplicado caso o trabalhador comprove que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 1, não lhe foi processado o valor devido pela segurança social.

5 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

6 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode

proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

7 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 6 faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

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

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

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

11 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

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

14 — Sempre que o trabalhador seja submetido pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, o trabalhador fica obrigado a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

15 — Se o trabalhador se mantiver em situação de doença, apesar de declarado como apto para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, fica o mesmo obrigado, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

16 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

17 — Os montantes referidos nos n.ºs 1 e 2 terão por base os valores que o trabalhador auferiria se não se encontrasse em situação de doença.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>-A

### Doença (só para a Rural Informática)

1 — No caso de doença dos trabalhadores, a Rural Informática adiantar-lhes-á o valor correspondente:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI devidos aos trabalhadores colocados na situação de reforma não abrangidos pela cláusula 114.<sup>a</sup>;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

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 de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem à situação de doença.

3 — Compete aos trabalhadores comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenham recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos.

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

5 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

6 — Aos trabalhadores que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não procedam ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

7 — O disposto no número anterior não é aplicado caso os trabalhadores comprovem que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 3, não lhes foi processado o valor devido pela segurança social.

8 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

9 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação dos trabalhadores para serem submetidos a exame médico.

10 — A convocatória para o exame médico a que se refere o número anterior faz-se pessoalmente ou

mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio dos trabalhadores.

11 — No acto da convocação, os trabalhadores devem ser avisados dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

12 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência dos trabalhadores, e caso estes invoquem a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

13 — Sempre que possível, os trabalhadores devem apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

14 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

16 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados aos trabalhadores, por carta registada com aviso de recepção.

17 — Sempre que os trabalhadores sejam submetidos pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, os trabalhadores ficam obrigados a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

18 — Se os trabalhadores se mantiverem em situação de doença, apesar de declarados como aptos para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, ficam os mesmos obrigados, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

19 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Reformas e pensões

1 — As instituições garantem os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões nela previstos. Relativamente às pensões atribuídas pela segurança social, apenas será garantida, pelas instituições, a diferença

entre o valor dessas pensões e o das previstas neste acordo.

2 — As instituições adiantarão aos trabalhadores e pensionistas as mensalidades a que por este acordo tiverem direito.

3 — Relativamente às situações objecto da presente secção, aplica-se o disposto no número anterior até que estejam fixadas pela segurança social e, se for caso, pelo Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo, os respectivos montantes das mensalidades aplicáveis nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>-A

##### Reformas e pensões (só para a Rural Informática)

1 — A Rural Informática, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuará a garantir aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios aqui previstos, os benefícios que nesta secção lhes são aplicáveis. 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, pela Rural Informática, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>-A.

3 — A Rural Informática adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reformas

1 — Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

1.1 — Tratando-se de invalidez e, nos termos da legislação aplicável, reforma por limite de idade ou reforma antecipada:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados no anexo VI, acrescidas de um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, calculado nos termos previstos na cláusula 78.<sup>a</sup>, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril;
- b) Os montantes indicados na alínea anterior, que não podem ser inferiores ao valor líquido da retribuição de nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer destas situações;

1.2 — Tratando-se de trabalhadores colocados nas situações previstas nesta cláusula e abrangidos pelo disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>:

- a) Aos direitos consignados nas alíneas do número anterior mas com aplicação da respectiva tabela constante do anexo VI.

2 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula anterior acresce o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data da reforma.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade ou reforma antecipada, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador serão garantidos os direitos previstos no regime da segurança social aplicáveis.

2 — Nas situações em que a título de pensão de sobrevivência os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo VI deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 — Os direitos consagrados no número anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril.

4 — Aos beneficiários de pensões de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>, reportando-se para este efeito ao anexo VI.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 — Sempre que por força deste acordo as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas

cláusulas anteriores deste capítulo, constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

2 — Para efeitos de execução do disposto no número anterior, o trabalhador, ou o beneficiário das pensões, obriga-se, em simultâneo com o início do recebimento dos adiantamentos, a apresentar junto da respectiva instituição autorização para débito em conta, até ao limite das regularizações necessárias.

## SECÇÃO II

### Fundo de pensões — Regime contributivo

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 1995, e durante o tempo que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela instituição com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 114.<sup>a</sup> não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Maio de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

## SECÇÃO III

### Assistência médica

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica dos trabalhadores das ICAM é assegurada pelos SAMS, constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

2 — O SAMS constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O 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 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,5% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, das diuturnidades referidas na cláusula 111.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.<sup>a</sup>, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A carga dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo — a verba correspondente a 1,5% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.<sup>a</sup>;
- d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 112.<sup>a</sup> — a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas naquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para efeitos do cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas da segurança social.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar se estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quais-

quer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade.

9.1 — As situações contempladas neste número terão a duração inicial de um ano, após o que a manutenção como beneficiário dos SAMS dependerá exclusivamente de acordo a estabelecer directamente entre o trabalhador e a direcção do sindicato responsável por aqueles serviços.

10 — Os trabalhadores que pretendam beneficiar do disposto no número anterior constituem-se na obrigação de autorizar a instituição a proceder ao débito na sua conta D. O. dos montantes necessários às contribuições mensais, sendo que, em caso de impossibilidade de remessa ao SAMS dos valores a cargo do trabalhador, tal facto responsabiliza-o exclusivamente.

#### SECÇÃO IV

##### Regime especial de maternidade e paternidade

###### Cláusula 117.<sup>a</sup>

###### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, respeitando-se neste caso o disposto na legislação aplicável.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado a mulher trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

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

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

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

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 ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos

da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

###### Cláusula 118.<sup>a</sup>

###### Adopção

Nos termos e condições previstos na lei, em caso de adopção de menor de 15 anos o candidato a adoptante poderá ter direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.

###### Cláusula 119.<sup>a</sup>

###### Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

###### Cláusula 120.<sup>a</sup>

###### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

###### Cláusula 121.<sup>a</sup>

###### Protecção da segurança e saúde

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

###### Cláusula 122.<sup>a</sup>

###### Regime especial de horários flexíveis

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

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



#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Adiantamentos**

As instituições apenas efectuarão adiantamentos das prestações que caibam à segurança social, relativamente às situações previstas nesta secção que impliquem, nos termos legais, a manutenção do direito à retribuição, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto sobre esta matéria na cláusula 108.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO XI**

#### **Benefícios sociais**

##### **SECÇÃO I**

##### **Subsídio infantil e de estudo**

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII, 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 se vencer o direito ao subsídio de estudo.

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

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

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das ICAM, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago à mãe, excepto se, por decisão judicial, o pai tiver o menor a seu cargo.

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado nos valores constantes do anexo VII até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 — Aos trabalhadores que não apresentem o comprovativo referido no número anterior até 15 de Dezembro de cada ano não será atribuído o subsídio de estudo, vencendo-se apenas o valor relativo ao trimestre seguinte caso o referido comprovativo seja entregue na instituição até 15 dias antes das datas mencionadas no número seguinte.

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

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 125.<sup>a</sup>

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 125.<sup>a</sup>

### **SECÇÃO II**

#### **Prémio de antiguidade**

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.

2 — À data de passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade, reforma antecipada, confirmada pelos serviços de segurança social, ou de pré-reforma o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

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

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

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

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

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 117.<sup>a</sup>;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

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

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

### SECÇÃO III

#### Empréstimos para habitação

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

As instituições divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos seus trabalhadores no activo ou na pré-reforma e aos reformados por invalidez ou antecipadamente até aos 65 anos de idade.

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

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

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

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

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que

todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — No caso de liquidação antecipada de um empréstimo, pode voltar a aplicar-se o disposto no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a data em que foi disponibilizado todo o capital do crédito liquidado.

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 166 165 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior é revisto anualmente.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção constam de regulamentação própria.

### CAPÍTULO XII

#### Execução do contrato

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

##### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são puníveis nos termos da lei.

##### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

2 — Conjuntamente com as coimas, são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Destino do produto das coimas**

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **Aplicação no tempo**

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

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste ACT para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior ACT, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação**

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente acordo serão reclassificados nos respectivos níveis e grupos, consoante as funções que desempenham e de acordo com o tempo de serviço prestado na instituição.

2 — Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer diminuição da retribuição mensal em virtude desta reclassificação.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório dos extintos subsídios de função**

Os trabalhadores que, em 31 de Março de 1992, tinham o direito à atribuição dos subsídios de função mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de € 17,16, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades, nem de actualizações gerais de vencimentos.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório de segurança social**

No máximo até dois anos após a entrada em vigor do presente acordo, será revisto o regime de segurança social constante do capítulo x.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório do abono para falhas**

A percentagem referida no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup> será reduzida para 35% até 31 de Dezembro de 2004.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 116.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

#### **Cláusulas novas**

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Garantia aos trabalhadores da Rural Informática**

1 — A manutenção dos direitos consignados nas cláusulas que são aditadas ao presente ACT, identificadas por cláusulas 14.<sup>a</sup>-A, 43.<sup>a</sup>-A, 46.<sup>a</sup>-A, 47.<sup>a</sup>-A, 108.<sup>a</sup>-A e 109.<sup>a</sup>-A, é apenas garantida aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data da subscrição do ACT das instituições de crédito agrícola mútuo.

2 — A aplicação destas cláusulas aos trabalhadores da Rural Informática indicados no número anterior afasta a vigência do previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 3, 76.<sup>a</sup>, n.º 4, 108.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup> do presente ACT.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais e níveis mínimos de retribuição da Rural Informática e do SICAMSERV**

São aditadas as categorias profissionais e respectivos níveis mínimos que fazem parte dos anexos III-A e IV-A, que têm exclusiva aplicação aos trabalhadores da Rural Informática e do SICAMSERV.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores da Rural Informática**

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo de direitos que, à data da sua entrada em vigor, os trabalhadores da Rural Informática tenham adquirido por via da aplicação do ACT entre as várias instituições de crédito.

2 — Para todos os efeitos do presente ACT é contada aos trabalhadores da Rural Informática toda a antiguidade como seria nos termos do ACT entre as várias instituições de crédito.

### **ANEXO I**

#### **Grupos profissionais**

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições abrangidas por este ACT (funções de coordenação, comerciais, administrativas e técnicas).

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de manutenção e património.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções do grupo II, bem como os que exerçam tarefas

auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Contínuo;  
Motorista.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exerçam funções auxiliares indiferenciadas, nomeadamente de limpeza.

## ANEXO II

Tabela salarial — 2006

Nível	Euros
18 .....	2 519,80
17 .....	2 278,30
16 .....	2 119,80
15 .....	1 952,80
14 .....	1 782,10
13 .....	1 617,40
12 .....	1 481,20
11 .....	1 364,20
10 .....	1 220,30
9 .....	1 119,70
8 .....	1 014,30
7 .....	938,50
6 .....	887,50
5 .....	785,40
4 .....	681,30
3 .....	592,30
2 .....	522,40
1 .....	444

## ANEXO III

### Categorias

1 — *Director central*. — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2 — *Director central-adjunto*. — É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3 — *Adjunto da direcção*. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4 — *Gerente geral*. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

5 — *Assistente de direcção*. — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de deci-

sões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6 — *Gerente*. — É o trabalhador que no exercício da competência hierárquica e funcional que, lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7 — *Subgerente*. — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

8 — *Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação*. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9 — *Coordenador de unidade de apoio*. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10 — *Promotor comercial*. — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

11 — *Gestor de clientes*. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, de forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

12 — *Assistente de clientes*. — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13 — *Assessor técnico*. — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14 — *Técnico de grau 1*. — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade

com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15 — *Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

16 — *Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17 — *Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18 — *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral de Contribuições e Impostos, e que, nomeado pela instituição, assume a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19 — *Assistente técnico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20 — *Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões

de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21 — *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22 — *Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza.* — São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

#### ANEXO III-A

##### Quadro de categorias a constar do anexo III-A do ACT das instituições de crédito agrícola

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-coordenador de organização e métodos (O. M.) e informática.* — É o trabalhador que, quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de O. M., para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de O. M. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, de forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento auto-

mático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

**Operador principal.** — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

**Operador de informática.** — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

**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.

#### ANEXO IV

##### Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/Enquadramento ...	I	Director central .....	16
		Director central-adjunto ....	14
		Adjunto da direcção .....	14
		Gerente geral .....	12
		Assistente da direcção .....	11
		Gerente (balcão sede) .....	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente .....	10
		Coordenador de área .....	9
		Chefe de secção .....	9
	II	Coordenador de delegação ...	7
Acção comercial directa .....	I	Promotor comercial .....	6
		Gestor de cliente .....	5
		Assistente de cliente .....	4
Técnica .....	I	Assessor técnico .....	16
		Técnico de grau I .....	15
		Técnico de grau II .....	12
		Técnico de grau III .....	10
		Cambista .....	9
		Técnico de grau IV .....	8
		Assistente técnico .....	6
Operativa/administrativa .....	I	Secretário .....	6
		Assistente administrativo ....	4

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Apoio .....	II	Telefonista .....	3
		Auxiliar de manutenção e património .....	3
	III	Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
	IV	Auxiliar de limpeza .....	1

1 — Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área, são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 — As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 — Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perca do nível e retribuição actual, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

#### ANEXO IV-A

Níveis mínimos	Grupo I
14	Analista de sistemas.
12	Analista-coordenador de (O. M.) e informática.
11	Analista-programador.
9	Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal.
8	Programador de informática.
6	Operador de informática. Agente de organização e métodos.

#### ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador.	1.º período — número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	2.º período — número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
(*) 1	(*) 1	(*) 1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20

Anos completos de serviço do trabalhador.	1.º período — número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	2.º período — número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	81
30	30	—	84
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	—	100

#### ANEXO VI — 2006

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
			(40 % do anexo II)	
18	2 168,80	2 212,18	1 007,90	1 028,06
17	1 957	1 996,14	911,31	929,54
16	1 806,90	1 843,04	847,92	864,88
15	1 666,40	1 699,73	781,13	796,75
14	1 523,05	1 553,51	712,83	727,09
13	1 391,95	1 419,79	646,94	659,88
12	1 287,45	1 313,20	592,49	604,34
11	1 197,50	1 221,45	545,67	556,58
10	1 084,35	1 106,04	488,11	497,87
9	995,65	1 015,56	447,88	456,84
8	901,95	919,99	405,74	413,85
7	837	853,74	385,90	393,62
6	795,60	811,51	385,90	393,62
5	712,95	727,21	385,90	393,62
4	628,15	640,71	385,90	393,62
3	556,60	567,73	385,90	393,62
2	499,35	509,34	385,90	393,62
1	444	452,93	385,90	393,62

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — € 681,30.  
Grupo II — € 592,30.  
Grupo III — € 522,40.  
Grupo IV — € 444.

#### ANEXO VII — 2006

Cláusula	Designação	Valor (euros)
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	136 767,07
29. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	136 767,07
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,36
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	37,77
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	46,50
	b) No estrangeiro .....	162,71
	c) De refeição .....	14,45
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas .....	124,63
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante .....	17,80
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	23,20
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	25,79
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade .....	36,47
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	45,32
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	55,03
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	63,07

#### ANEXO VIII

#### Protocolo

Entre a Rural Informática — Serviços de Informática, S. A., pessoa colectiva com o n.º 503091669, com sede na Rua de Teófilo Braga, 63, cave, na Damaia, matriculada na Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o n.º 9938, na qualidade de entidade empregadora e de subscritora do acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo, doravante designada por Rural Informática, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, dos Bancários do Norte e dos Bancários do Sul e Ilhas, na qualidade de representantes dos trabalhadores filiados, doravante designados por Sindicatos;

Considerando:

Que a Rural Informática, na presente data, subcreve o acordo colectivo de trabalho das instituições de crédito agrícola mútuo (ACT das ICAM);

Que a subscrição do referido acordo determinou a inclusão de cláusulas de ressalva unicamente aplicáveis aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data de subscrição do ACT das ICAM, cláusulas essas que, do ACT entre várias instituições de crédito, são as únicas que continuarão a aplicar-se a esses trabalhadores;

Que no âmbito da negociação que conduziu à subscrição do presente ACT foi acordado um período de transição para a adopção, por parte dos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas de ressalva do referido ACT, do regime que melhor lhes convenha, no que respeita às diuturnidades e ao pagamento de subsídios/complementos de doença;

Assim, a Rural Informática e os Sindicatos decidem celebrar o presente protocolo baseado nestes considerando, estabelecendo-se o seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente protocolo é estabelecido na sequência da subscrição pela Rural Informática do ACT das ICAM em 24 de Novembro de 2006.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

É garantido aos trabalhadores da Rural Informática cuja data de admissão se tenha verificado até à data prevista na cláusula anterior o direito de optarem, individual e irreversivelmente, por um dos regimes previstos no ACT entre várias instituições de crédito ou no ACT das ICAM, indicados na cláusula seguinte e nas condições que aí se estabelecerem.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Os regimes objecto do direito de opção encontram-se previstos nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup> do ACT das ICAM, por um lado, e nas cláusulas 137.<sup>a</sup> (tão-somente no que respeita ao regime de doença) e 105.<sup>a</sup> do ACT entre várias instituições de crédito, por outro.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes é usado de uma só vez e no prazo máximo de três meses a contar da data de subscrição prevista na cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Na ausência do exercício do direito de opção aplicar-se-á, residualmente, o regime de doença previsto na cláusula 108.<sup>a</sup> e o regime das diuturnidades previsto na cláusula 81.<sup>a</sup>, ambas do ACT das ICAM.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

O direito de optar por um daqueles regimes deverá ser exercido através de emissão de declaração expressa, dirigida à direcção da Rural Informática, dentro do prazo indicado na cláusula 4.<sup>a</sup>

Lisboa, 24 de Novembro de 2006.

Pela Rural Informática, S. A.:

*Eduardo Augusto Pombo Martins*, membro da direcção e mandatário.  
*José Carlos Moraes Pessoa*, membro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Horácio Andrade Pereira*, director.  
*Carlos Luís Justo Santos Marques*, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, presidente da direcção.  
*Leopoldo Alvaro de Medeiros Tavares*, director.

### Regulamento do crédito à habitação

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos, objecto deste Regulamento, visam a finalidade inscrita na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT para as ICAM (ACT).

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a)* Dois terços do valor do empréstimo;
- b)* Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a)* O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- b)* O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

#### Artigo 2.º

##### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b)* Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c)* Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sem



pre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos referidos na alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

### Artigo 3.º

#### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACT;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

### Artigo 4.º

#### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores, nos termos previstos neste regulamento e no referido acordo.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 — As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 — O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo:

- C o montante global do crédito a conceder;  
N o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior);  
V o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

5 — Deverão ser definidos pelas instituições sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a uti-

lização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

### Artigo 5.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACT.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor total da habitação.

### Artigo 6.º

#### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50% do rendimento líquido mensal desse agregado.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

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

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência de valor superior a uma vez e meia o montante do salário mínimo nacional.

### Artigo 7.º

#### Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

### Artigo 8.º

#### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129.ª do ACT, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I a este regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

## Artigo 9.º

### Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACT.

## Artigo 10.º

### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

## Artigo 11.º

### Pagamento do empréstimo

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

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

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovisionada para suportar os débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado por igual período.

8 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

## Artigo 12.º

### Pagamento antecipado

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

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com as instituições mutuantes.

## Artigo 13.º

### Garantias — Hipoteca

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

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

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

4 — As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

## Artigo 14.º

### Seguros

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

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

3 — O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo segurado calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no *Diário da República*; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela ins-

tuição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que «a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

#### Artigo 15.º

##### Obrigação de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

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

#### Artigo 16.º

##### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita das instituições para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 17.º

##### Não cumprimento do contrato

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

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

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c)

do n.º 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

#### Artigo 18.º

##### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

### CAPÍTULO II

#### Do processo

#### Artigo 19.º

##### Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

#### Artigo 20.º

##### Validade dos pedidos de empréstimo

1 — Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

#### Artigo 21.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

- 1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:
  - a) Identificação actualizada da propriedade;
  - b) Contrato-promessa de compra e venda;
  - c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
  - d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
  - e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;
- 2) Empréstimos para construção de habitação própria :
- Identificação do terreno;
  - Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
  - Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
  - Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
  - Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
  - Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
  - Certificado do loteamento, quando necessário;
- 3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:
- Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2;
  - As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;
- 4) Empréstimo para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:
- Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenham sido concedidos para aquisição ou construção;
  - Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;
- 5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

## Artigo 22.º

### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 4.º do presente regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

## Artigo 23.º

### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e consequente perda da pontuação acumulada.

## Artigo 24.º

### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

## Artigo 25.º

### Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

## Artigo 26.º

### Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo I deste regulamento será estabelecida inter-

namente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

## Artigo 27.º

### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

## ANEXO I

### Regras de preferência

#### 1 — Condições de habitação:

##### a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada — 5 pontos;  
Locação — 20 pontos;  
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

##### b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;  
Coabitação com familiares — 5 pontos;  
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

##### c) Índice de ocupação $I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$

sendo:

*NPR* número de pessoas residentes;  
*NQ* — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

##### d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;  
Superior a 10% e até 20% — 10 pontos;  
Superior a 20% e até 30% — 15 pontos;  
Superior a 30% e até 40% — 20 pontos;  
Superior a 40% e até 50% — 25 pontos;  
Superior a 50% — 30 pontos.

#### 2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;  
Com agregado familiar — 10 pontos;  
Por cada ascendente — 5 pontos;  
Por cada descendente — 10 pontos;  
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

#### 3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até  $N8 \times 4$  — 40 pontos;  
De  $N8 \times 4$  a  $N8 \times 5,5$  — 35 pontos;  
De  $N8 \times 5,5$  a  $N8 \times 7$  — 30 pontos;  
De  $N8 \times 7$  a  $N8 \times 8,5$  — 25 pontos;  
De  $N8 \times 8,5$  a  $N8 \times 10$  — 20 pontos;  
De  $N8 \times 10$  a  $N8 \times 11,5$  — 15 pontos;  
De  $N8 \times 11,5$  a  $N8 \times 13$  — 10 pontos;  
De  $N8 \times 13$  a  $N8 \times 14,5$  — 5 pontos;  
Mais de  $N8 \times 14,5$  — 0 pontos;

sendo *N8* a retribuição do nível 8 constante do anexo II e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

#### 4 — Situações especiais:

- Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;
- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

### Declaração

Os outorgantes do presente acordo de aplicação de novos valores dos anexos II, VI e VII e da cláusula 131.<sup>a</sup> do ACTV das ICAM mais acordaram que:

- De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Abril de 2006;
- Se mantém em vigor todo o restante clausulado do ACT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 24 de Novembro de 2006.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em seu nome e em representação da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, que outorgaram o acordo em vigor, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, e cujo mandato conferido para esse efeito é extensivo a qualquer outra negociação colectiva, e das seguintes caixas mandantes: Águeda; Albergaria e Sever; Albufeira; Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo; Alcanhões; Alcobça; Alenquer; Algarve; Aljustrel e Almodôvar; Alto Corgo e Tâmega; Alto Douro; Alto Guadiana; Alto Minho; Amares; Anadia; Área Metropolitana do Porto; Armamar e Moimenta da Beira; Arouca; Arruda dos Vinhos; Azambuja; Bairrada e Aguiçara; Baixo Mondego; Baixo Vouga; Barcelos; Beira Baixa (Sul); Beira Centro; Beja e Mértola; Borba; Cadaval; Caldas da Rainha; Óbidos e Peniche; Campo Maior; Cantanhede e Mira; Cartaxo; Coimbra; Coruche; Costa Verde; Elvas; Entre Tejo e Sado; Estarreja; Estremoz, Monforte e Arronches; Évora; Fátima; Ferreira do Alentejo; Fornos de Algodres; Guadiana Interior; Guarda e Celorico da Beira; Guimarães; Lafões; Lamego e Castro Daire; Loures; Lourinhã; Mafra; Minho; Mogadouro e Vimioso; Montalegre; Moravia; Nelas e Carregal do Sal; Norte Alentejano; Oliveira de Azeméis; Oliveira do Bairro; Oliveira do Hospital; Ovar; Paredes; Pernes; Pombal; Ponte de Sor; Portalegre e Alter do Chão; Porto de Mós; Póvoa de Varzim; Vila do Conde e Esposende; Região de Bragança; Região do Fundão e Sabugal; Ribatejo Norte; Ribatejo Sul; Salvaterra de Magos; Santiago do Cacém; Santo Tirso; São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra; São João da Pesqueira; São Teotónio; Sátão e Vila Nova de Paiva; Seia; Serras de Ansião; Silves; Sintra e Litoral; Sobral de Monte Agraço; Sotavento Algarvio; Sousel; Tarouca; Terra Quente; Terras de Miranda do Douro; Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega; Torres Vedras; Tramagal; Vagos; Vale de Cambra; Vale do Dão; Vale do Douro; Vale do Sousa e Baixo Tâmega; Vale do Távora; Vila Franca de Xira; Vila Nova de Famalicão; Vila Nova de Tâzém; Vila Verde e Terras do Bouro; Viseu — Tondela; e Zona do Pinhal:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo, presidente.  
José Cândido Ferreira dos Santos, vice-presidente.  
Alberto Gonçalves Resende Moreira Festa, director-tesoureiro.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, membro da direcção.  
José Carlos Moraes Pessoa, membro da direcção.

Pelo SICAMSERV, A. C. E.:

Nuno Bartolomeu Nunes Alves Cordeiro, membro da direcção.  
Eduardo Augusto Pombo Martins, membro da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Horácio Andrade Pereira, director.  
Carlos Luís Justo Santos Marques, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direcção.  
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, director.

Depositado em 15 de Dezembro de 2006, a fl. 152 do livro n.º 10, com o n.º 259/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e a mesma associação sindical — Alteração salarial e outras.**

A Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, na qualidade de outorgantes do ACT/cooperativas agrícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, acordam entre si, nos termos do artigo 563.º do CT — Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto —, na adesão da Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., à alteração salarial e outras do referido ACT celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006.

Nos termos do artigo 543.º do CT — Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto —, nomeadamente das suas alíneas c) e h), o presente acordo de adesão tem como empregador a Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., aplicar-se-á no distrito de Coimbra e abrange um universo de 100 trabalhadores.

Por ser verdade vai o presente acordo de adesão ser assinado nos termos do artigo 540.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e autenticado com os selos branco em uso nos outorgantes.

Lisboa, 27 de Novembro de 2006. — Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.: *Aires de Oliveira de Jesus*, vice-presidente — *Carlos Manuel de Oliveira Valente*, tesoureiro. — Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas: *Jorge Santos*, secretário-geral — *Joaquim Venâncio*, secretário nacional executivo.

Depositado em 19 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 262/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o SINTAF — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira ao AE entre a mesma entidade empregadora e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.**

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, e o SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao Acordo de Empresa celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho refere o seguinte:

- a) Área geográfica — todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;
- b) Sector de actividade e profissional de aplicação — actividade bancária e profissões e categorias profissionais constantes do Acordo de Empresa a que se adere;
- c) Empregadores abrangidos — 1;
- d) Número potencial de trabalhadores abrangidos — 11 096.

Lisboa, 4 de Dezembro de 2006. — Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.: *Henrique Pereira Melo* — *Maria Sofia Gonçalves Saias* — *Rui Miguel Guerreiro de Moura* — Pelo SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira: *Joaquim António Cruz Poças* — *José António das Neves Cabrita* — *Mário Ramos Pais Rodrigues*.

Depositado em 18 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 261/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

**ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SITECSA — Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral descentralizada realizada nos dias 17, 19, 20, 23, 24, 30 e 31 de Outubro e 2 e 3 de Novembro de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

1 — O Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea — SITECSA, adiante designado por Sindicato, é a associação sindical constituída pelos técnicos nela filiados que exerçam a sua actividade profissional no sector da aviação civil nacional, aeroportos e navegação aérea como técnicos de telecomunicações aeronáuticas.

2 — Por deliberação da assembleia geral, poderá ser consentida a filiação no Sindicato de pessoal do sector da aviação civil com diferente estatuto profissional.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

1 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — O Sindicato representa todos os seus associados que desenvolvam a sua actividade no território nacional ou no estrangeiro.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

O Sindicato tem a sua sede na área metropolitana de Lisboa.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais**

###### **Artigo 4.º**

###### **Princípios**

1 — O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — O Sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas.

3 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao Sindicato.

4 — O Sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5 — Não é compatível o exercício de funções como membro dos corpos gerentes do SITECSA ou como delegado sindical com o desempenho de funções de:

- a) Dirigente de associações religiosas ou partidárias;
- b) Membro de órgãos de soberania;
- c) Administração, direcção ou chefia orgânica no âmbito dos serviços dos associados.

6 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício

um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

7 — Só por deliberação da assembleia geral, tomada por voto directo e secreto da maioria do total dos associados, poderá o Sindicato filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competências

##### Artigo 5.º

###### Objectivos

O Sindicato tem como objectivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender por todos os meios ao seu alcance os interesses dos sócios, sejam eles de ordem social, moral ou material, sem prejuízo do interesse colectivo;
- b) Harmonizar, apresentar e defender as reivindicações dos trabalhadores seus representados, nomeadamente através da negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho e outros assuntos da sua especialidade;
- d) Fiscalizar a aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Dar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra aos associados em conflitos de trabalho, nos termos definidos no artigo seguinte;
- f) Divulgar os princípios e as actividades que o Sindicato e o movimento sindical desenvolvam;
- g) Promover a formação cultural, social e sindical dos associados;
- h) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;
- j) Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- k) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores, nomeadamente na coordenação e dinamização do controlo de gestão.

##### Artigo 6.º

###### Do apoio jurídico e judiciário

Nos termos do artigo 5.º destes Estatutos, compete ao SITECSA dar apoio jurídico e judiciário a todos os seus associados nos termos seguintes:

- 1) O apoio jurídico consiste no aconselhamento e informação de carácter jurídico de âmbito

laboral ou social, prestado gratuitamente por advogado disponibilizado pelo Sindicato;

- 2) O apoio judiciário visa a disponibilização por parte do SITECSA unicamente do advogado que presta apoio jurídico no Sindicato para interposição ou contestação de acções de índole laboral, ou de acidentes de trabalho, no qual sejam partes os seus associados;
- 3) No apoio judiciário acima referido não são contempladas quaisquer despesas de tribunal, taxas de justiça, multas ou outras, assim como despesas extrajudiciais inerentes aos processos, que correm por conta dos interessados;
- 4) Exceptuam-se do disposto dos números anteriores as acções colectivas nas quais seja parte o SITECSA, em nome dos seus associados, quando estas sejam do interesse não só daqueles mas também de interesse sindical mais geral ou estratégico, sendo que neste caso a intervenção do Sindicato cobrirá todas as despesas processuais;
- 5) Nestas acções colectivas, em caso de vencimento da posição do Sindicato, e quando desse vencimento resultem vantagens económicas para os associados, os valores recebidos por este estão sujeitos ao pagamento da quotização nos termos estatutários;
- 6) No caso de se mostrar necessário a contratação de outro advogado, para além do advogado que presta apoio jurídico habitualmente no SITECSA, essa contratação, e a inerente despesa, ficam dependentes da análise e autorização da assembleia geral do Sindicato.

##### Artigo 7.º

###### Meios

Para a prossecução dos seus fins, o SITECSA deve:

- a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre todos os sócios e destes com os dirigentes;
- b) Estabelecer formas de articulação e cooperação institucional com a APITA, no sentido da promoção social, cultural e defesa dos interesses dos TTA;
- c) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais ou sindicais;
- d) Assegurar a informação aos seus associados, promovendo a publicação de jornais, boletins ou circulares, a realização de reuniões, etc.;
- e) Desencadear formas concretas de luta quando se demonstrarem necessárias à obtenção dos seus fins, nomeadamente decretando greves locais ou nacionais.

### CAPÍTULO IV

#### Dos associados

##### Artigo 8.º

###### Filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.



## Artigo 9.º

### Admissão

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## Artigo 10.º

### Direitos

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou por organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas;
- i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos;
- j) Ser esclarecidos das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- k) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos, o cartão de identificação e o instrumento de regulamentação colectiva em vigor.

## Artigo 11.º

### Deveres

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os mesmos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

- d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;
- g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou cumprimento de serviço militar;
- h) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência ou quando deixem de exercer actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 12.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso.

## Artigo 13.º

### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão.

2 — No caso de expulsão anterior, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção, de cuja decisão cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 14.º

### Sanções aplicáveis

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

## Artigo 15.º

### Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumparam, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 11.º;

- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 16.º

### Garantias de defesa em processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação de trabalho, com as necessárias adaptações.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 15 dias a contar da data de notificação daquela decisão. O recurso será apreciado, obrigatoriamente, em última instância na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI Órgãos do Sindicato

### SECÇÃO I Disposições gerais

#### Artigo 17.º

##### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são a assembleia geral e os corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 18.º

##### Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

#### Artigo 19.º

##### Duração do mandato dos corpos gerentes

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 20.º

##### Gratuidade do exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais que por motivo das suas funções sindicais tenham a sua retribuição mensal reduzida têm direito ao reembolso pelo Sindicato das quantias que aufeririam se estivessem ao serviço.

## Artigo 21.º

### Destituição dos órgãos do Sindicato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência de 30 dias e desde que expressa por voto secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados.

2 — A destituição de um dos órgãos atrás indicados implica a destituição de todos os corpos gerentes do Sindicato.

3 — A assembleia geral que destituir os membros de um ou mais órgãos elegará uma comissão que assumirá, provisoriamente, a gestão do Sindicato e dos seus assuntos correntes, preparando de forma isenta e imparcial as eleições previstas nos números seguintes.

4 — A comissão provisória será composta por cinco membros, que deverão ser indicados no requerimento de convocação da assembleia geral que tiver como objectivo a destituição do órgão ou órgãos do Sindicato.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os corpos gerentes do Sindicato no prazo máximo de 60 dias.

6 — A comissão provisória termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos corpos gerentes do Sindicato.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que reúne descentralizadamente, nos termos do n.º 6 do anexo I.

#### Artigo 23.º

##### Competências da assembleia geral

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;

- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Para discutir e votar, anualmente, o relatório de actividade e contas da direcção, com o parecer do conselho fiscal, e apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direcção, bem como sobre o parecer do conselho fiscal;
- b) Para exercer, de quatro em quatro anos, as atribuições previstas na alínea a) do artigo 23.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Constituição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e um suplente.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger de entre si.

#### Artigo 27.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

### SECÇÃO IV

#### Direcção

#### Artigo 28.º

##### Da direcção

1 — O Sindicato terá uma direcção, composta por cinco membros efectivos e um suplente.

2 — Pela ordem em que constam da lista apresentada à eleição, na sua primeira reunião após esta, os elementos da direcção distribuirão entre si os cargos neste órgão, que são:

- a) Presidente da direcção;
- b) Vice-presidente;
- c) Três vogais.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá semanalmente.

2 — Nas votações, para que as deliberações da direcção sejam válidas, é sempre exigida a maioria absoluta.

3 — O presidente da direcção tem voto de qualidade em todas as votações.

4 — Serão lavradas actas das reuniões da direcção.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios fundamentais e fins do Sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção aprovados pela assembleia eleitoral;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do Sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;

- l) Dar execução às deliberações dos órgãos do Sindicato;
- m) Harmonizar as reivindicações e propostas dos sócios e negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- n) Manter sempre informados os sócios da sua actividade e da vida do Sindicato em geral;
- o) Elaborar, trimestralmente, um balancete.

#### Artigo 31.º

##### Forma de obrigar o Sindicato

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — Para documentos que envolvam responsabilidade financeira, uma das assinaturas será obrigatoriamente a do presidente da direcção do Sindicato.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 32.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O primeiro nome da lista eleita para este órgão será o presidente do conselho fiscal, o segundo será o secretário e o terceiro o vogal.

#### Artigo 33.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar semestralmente a contabilidade do Sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, que será apresentado à direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento, apresentados pela direcção;
- c) Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
- d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares apresentados pela direcção;
- e) Proceder, em caso de dissolução, à liquidação dos bens do Sindicato.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses.

#### SECÇÃO VI

##### Delegados sindicais

#### Artigo 35.º

##### Definição

Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, actuam como elementos de dinamização da actividade sindical.

#### Artigo 36.º

##### Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores do local onde exercerão a sua actividade de entre uma lista proposta pela direcção.

2 — A direcção ouvirá e terá em conta a opinião dos sócios eleitores na composição da lista referida no número anterior.

#### Artigo 37.º

##### Requisitos

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores sócios do Sindicato que reúnam as seguintes condições:

- a) Estejam no pleno gozo do exercício dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte como membros efectivos da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

#### Artigo 38.º

##### Processo eleitoral

A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos termos do estabelecido no regulamento anexo.

#### Artigo 39.º

##### Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como delegado sindical com o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania, corpos gerentes de empresas ou cargos de chefia ou de nomeação no âmbito das mesmas.

#### Artigo 40.º

##### Necessidade de delegados sindicais

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato determiná-lo, de acordo com as necessidades de actividade sindical.

#### Artigo 41.º

##### Mandato dos delegados sindicais

1 — O mandato dos delegados sindicais coincide com o dos órgãos eleitos do Sindicato.

2 — Os delegados sindicais só serão exonerados pela direcção do Sindicato.

3 — A exoneração poderá ter lugar a todo o tempo, dependendo unicamente da perda de confiança na

manutenção dos cargos por parte da direcção do Sindicato, ouvidos os trabalhadores que os elegeram, ou pela verificação de algumas das condições de inelegibilidade.

4 — Os delegados sindicais serão exonerados a seu pedido.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados:

- a) Representar o Sindicato, dentro dos limites de poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os sócios da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;
- e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- f) Estimular a participação activa dos sócios na vida sindical;
- g) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição no Sindicato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;
- i) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais;
- j) Dar parecer à direcção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

### SECÇÃO VII

#### Regulamentos

#### Artigo 43.º

##### Dos regulamentos do Sindicato

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da assembleia geral;
- b) O processo eleitoral;
- c) A actividade dos delegados sindicais.

2 — Os regulamentos referidos no n.º 1 anterior serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos, definindo cada um deles os termos em que podem ser revistos.

### CAPÍTULO VII

#### Administração financeira

#### Artigo 44.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas e as contribuições eventuais.

#### Artigo 45.º

##### Quotização

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % da remuneração ilíquida.

#### Artigo 46.º

##### Fundo de maneoio

Os valores monetários serão depositados numa instituição de crédito, não podendo o Sindicato ter em cofre mais de 10 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de maneoio.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Publicidade do orçamento, relatório e contas

O relatório e contas, bem como o orçamento, será distribuído por todos os associados pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data de realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO VIII

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 49.º

##### Competência e deliberação

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verifica por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de associados.

#### Artigo 50.º

##### Destino do património do Sindicato

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos da mesma, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 51.º

##### Competência

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral convocada para o efeito.

#### Artigo 52.º

##### Publicidade da convocatória

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser distribuída por todos os asso-

ciados pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 53.º

##### Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, há data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, tenham as quotas em dia e sejam sócios do sindicato há mais de três meses.

#### Artigo 54.º

##### Prazos

1 — As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar até ao 30.º dia anterior à cessação do mandato dos corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes cessantes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

#### Artigo 55.º

##### Remissão

A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar juntamente com estes estatutos.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 56.º

##### Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído pelo emblema que se junta em anexo.

#### Artigo 57.º

##### Bandeira

A bandeira do Sindicato é de cor azul e com o símbolo do Sindicato ao centro.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 58.º

##### Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação em assembleia geral, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As alterações introduzidas à composição dos órgãos e forma de eleição entram em vigor na próxima eleição a que houver lugar após a sua aprovação.

## ANEXO I

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

##### Convocatória

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de divulgação da convocatória pelo meio que entender mais conveniente, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — No caso de se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo referido no número anterior é de 60 dias, de acordo com o estabelecido no artigo 3.º do regulamento eleitoral.

#### Artigo 2.º

##### Início das reuniões

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário dos presentes estatutos.

#### Artigo 3.º

##### Assembleias extraordinárias

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 24.º, n.º 2, alínea c), dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes, pelo que será feita uma única chamada, pela ordem por que constarem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não se mostrar cumprido o disposto no número anterior, os associados requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 4.º

##### Competências do presidente da mesa

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 5.º

##### Competências dos secretários da mesa

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

- b) Elaborar o expediente referente à reunião de assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

#### Artigo 6.º

##### Assembleias descentralizadas

As reuniões da assembleia geral realizar-se-ão em diversos locais, obrigatoriamente indicados na convocatória, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato, e no mesmo dia ou em dias diferentes.

#### Artigo 7.º

##### Presidência das assembleias descentralizadas

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada.

#### Artigo 8.º

##### Publicidade da ordem de trabalhos

1 — Com a convocação da assembleia geral, será tornada pública a ordem de trabalhos da mesma.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração à ordem de trabalhos ou propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral até cinco dias antes da sua realização.

#### Artigo 9.º

##### Publicidade das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 10.º

##### Voto por correspondência e procuração

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido o voto por correspondência nem o voto por procuração.

#### Artigo 11.º

##### Alterações ao regulamento da assembleia geral

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

### ANEXO II

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

##### Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

#### Artigo 2.º

##### Direcção do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreçar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 3.º

##### Convocatória

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório distribuído por todos os associados pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico e com a antecedência mínima de 60 dias, competindo ao delegado sindical a confirmação da recepção das convocatórias.

#### Artigo 4.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral e remetidos aos delegados sindicais para consulta por parte dos associados.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

#### Artigo 5.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por 35 % de associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de associado, não podendo subscrever mais de uma candidatura.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 25 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 6.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data de entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 7.º

##### **Comissão de fiscalização**

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

#### Artigo 8.º

##### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 9.º

##### **Horário de funcionamento**

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 10.º

##### **Mesas de voto**

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.



## Artigo 11.º

### Votação

1 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência aos sócios que trabalhem em localidades onde não existam mesas de voto ou que comprovadamente estejam ausentes dos locais de trabalho no dia da votação, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;
- b) Este subscrito seja introduzido noutro, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, de onde constem o número e a assinatura do sócio, que será entregue ao delegado sindical respectivo, competindo a este remetê-los, dentro de um outro e único envelope, por correio registado e com aviso de recepção para o presidente da mesa.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

4 — Os envelopes enviados pelos delegados sindicais, nos termos da alínea b) do n.º 2 deste artigo, serão abertos pela mesa de voto, após o encerramento do período de votação, sendo deles retirados os subscritos entregues pelos sócios, subscritos esses que, depois de descarregado o nome de cada sócio que votou por correspondência nos cadernos eleitorais, serão abertos, retirados os votos e colocados na urna onde se encontram os demais.

## Artigo 12.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados, que apresentem justificação da necessidade do voto por correspondência, na sede do Sindicato, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral, e ainda no próprio acto eleitoral para todos os demais associados.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

## Artigo 13.º

### Processo de votação

1 — A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa ou através do

cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim.

3 — De seguida, o eleitor dirigir-se-á para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota, dobrando, em seguida, o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega de boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado e a sua entrega preenchido de modo diferente do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

## Artigo 14.º

### Encerramento das urnas de voto

1 — Logo que a votação tenha terminado, e depois da introdução nas urnas dos votos por correspondência, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

## Artigo 15.º

### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados provisórios.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que, convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes à interposição do recurso, decidirá em definitivo.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

## Artigo 16.º

### Resultados definitivos

Não existindo reclamações do acto eleitoral ou, havendo, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

## Artigo 17.º

### Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

## Artigo 18.º

### Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas quanto à interpretação do presente regulamento será da competência da mesa da assembleia geral.

## Artigo 19.º

### Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

## ANEXO III

### Delegados sindicais

## Artigo 1.º

### Escrutínio

O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

## Artigo 2.º

### Prazo

As eleições realizar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua convocação.

## Artigo 3.º

### Oportunidade das eleições

Cabe à direcção do Sindicato determinar os locais de trabalho em que se realizarão eleições para delegados sindicais.

## Artigo 4.º

### Candidaturas

1 — Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada local de trabalho, que respeitará o previsto no artigo anterior.

2 — As candidaturas serão propostas individualmente e por escrito à direcção, que verificará as condições de elegibilidade do candidato, devendo constar o nome, o número de associado e o local de trabalho.

3 — As candidaturas deverão ser entregues entre o 15.º e o 10.º dia anterior à data da eleição.

4 — A direcção, depois de ouvidos os trabalhadores do local de trabalho onde deverá(ão) ser eleito(s) o(s) delegado(s) sindical(ais), elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo, que deverá ser divulgada por entre os trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do acto eleitoral.

## Artigo 5.º

### Mesas de voto

1 — As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direcção, em sua representação, que presidirá.

2 — As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direcção no acto da convocatória.

3 — A mesa de voto terá as mesmas competências, com as necessárias adaptações, das previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes.

## Artigo 6.º

### Votação

É aplicável, com as adaptações que se mostrem necessárias, o artigo 11.º do regulamento eleitoral do anexo II.

## Artigo 7.º

### Disposições gerais

O processo de votação, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no anexo II — regulamento eleitoral.

## ANEXO IV

### Símbolo do Sindicato



Registados em 18 de Dezembro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 156/2006, a fl. 97 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sind. dos Trabalhadores da Ind. Mineira — Eleição em 24 e 27 de Novembro de 2006 para o quadriénio de 2006-2010.

Nome	Bilhete de identidade
António José Marques Raposo .....	6082528
António José Martins Guerreiro .....	7457657
Carlos António da Silva .....	9482846
Eduardo Manuel Loures Bandeira .....	6303093
Filipe Manuel Gonçalves dos Santos .....	9637098
Jacinto Alves Anacleto .....	8112427
João José Esteves Lopes .....	7616988
Joaquim Manuel Vaz Felício Nilha .....	6366523
Jorge Manuel Claro Ervideira .....	5385963
Jorge Martins Rodrigues .....	6576884
José Joaquim Vitorino Silvestre .....	7773465
José Maria Gonçalves Isidoro .....	7042855

Nome	Bilhete de identidade
Luís Carlos Banza Sequeira .....	6308536
Luís Manuel da Conceição Cavaco .....	7938201
Luís Manuel Narciso Peixeiro .....	7014356
Manuel António Dias Mendes .....	9321111
Paulo Alexandre Cascalheira .....	10097876
Raul Manuel Faias Vitorino .....	7692304
Rui Manuel Salgado Sêrio .....	6298057
Sérgio Miguel Tomás Dias .....	11347138
Ulisses da Silva Carreira .....	8093976

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Dezembro de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### APORMED — Assoc. Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 12 de Setembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

#### CAPÍTULO I

##### Designação, âmbito, objecto e competência

##### Artigo 1.º

##### Designação

É constituída, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, por tempo indeterminado, a APOR-

MED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, sem fins lucrativos, com sede na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 6.º, sala A, em Lisboa, que se regerá pelos presentes estatutos.

## Artigo 2.º

### Âmbito

A Associação é uma organização de âmbito nacional, constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de actividade a produção ou a comercialização de dispositivos médicos.

## Artigo 3.º

### Objecto

A Associação tem por objecto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos comuns das empresas inscritas na Associação, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, a divulgação das normas de harmonização nacionais e internacionais, bem como de outros objectivos não especificados que não contrariem o âmbito da Associação.

## Artigo 4.º

### Competência

No âmbito do seu objecto, compete nomeadamente à Associação:

- a) Representar e defender os interesses e direitos dos seus associados;
- b) Promover e divulgar as normas de harmonização no âmbito comunitário e zelar pela sua correcta aplicação;
- c) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas a nível nacional e internacional no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;
- d) Participar no desenvolvimento e na aplicação dos regulamentos nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos médicos;
- e) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus membros;
- f) Divulgar informações técnicas e legislativas de interesse comum para os membros da Associação;
- g) Contribuir para o conhecimento das necessidades do mercado, reconhecendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial quer para uso dos seus membros;
- h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras acções de interesse comum para o sector de actividade dos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Sócios

## Artigo 5.º

### Admissão

1 — Poderão inscrever-se na Associação todas as empresas que produzam ou comercializem dispositivos médicos em Portugal.

2 — Para admissão como sócio é necessário formular o pedido de admissão em boletim adequado, fornecendo os elementos necessários à correcta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da Associação e que deverá estar legalmente mandatado para o efeito.

3 — A apreciação destes elementos e a admissão de sócios é da competência da direcção.

4 — Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de recepção.

5 — Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior, o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos associativos.

## Artigo 6.º

### Direito dos sócios

Os sócios têm direito a:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais ou outras reuniões para que sejam convocados;
- b) Eleger e serem eleitos para os órgãos da Associação, não podendo desempenhar funções em mais de um órgão colegial, dentro do mesmo mandato;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da alínea b) do artigo 17.º;
- d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia, desde que a mesa da assembleia os admita;
- e) Apresentar na Associação bem como requerer à direcção as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da Associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;
- f) Participar, quando nomeado, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector;
- g) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direcção;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a Associação venha a definir e proporcionar aos associados;
- i) Retirar-se de sócio da Associação, nos termos da alínea b) do artigo 8.º, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo.

## Artigo 7.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos;
- b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objecto da Associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser

solicitados e participando nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector;

- c) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;
- d) Satisfazer pontualmente as quotas e outros encargos financeiros que lhe couberem, de harmonia com o determinado nestes estatutos ou lhe for estabelecido pela assembleia geral;
- e) Manter o respectivo registo de identificação e morada devidamente actualizado, bem como a nomeação do seu representante.

## Artigo 8.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) As entidades que deixaram de exercer a actividade representada pela Associação;
- b) As entidades que o solicitarem por carta registada endereçada à direcção;
- c) As entidades que forem excluídas da Associação por deliberação da direcção ou assembleia geral, por maioria qualificada;
- d) As entidades que deixaram de pagar as quotas por período superior a seis meses, ou não satisfaçam outros encargos financeiros a ser fixados nos termos da alínea d) do artigo anterior.

2 — No caso referido na alínea c) cabe recurso para a assembleia geral imediata.

3 — O sócio excluído perde os seus direitos sobre o património social.

## Artigo 9.º

### Infracções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar a falta de cumprimento dos deveres definidos no artigo 7.º, bem como a prática, por parte dos sócios, de actos ou acções que contrariem os fins e objectivos da Associação ou que possam, de algum modo, prejudicar o seu bom nome.

2 — Cabe à direcção não só apreciar as infracções disciplinares, mas também aplicar as respectivas sanções previstas no artigo seguinte.

3 — O associado deve ser notificado da acusação que lhe é imputada no prazo de 15 dias, para apresentação da sua defesa.

4 — Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios de direito.

## Artigo 10.º

### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis às infracções disciplinares do sócio são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Multa;

d) Suspensão temporária;

e) Expulsão.

2 — O valor da multa nunca poderá exceder o valor da quota anual.

3 — A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4 — A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

5 — A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres de associado.

## CAPÍTULO III

### Corpos gerentes

#### SECÇÃO 1

#### Princípios gerais

### Artigo 11.º

#### Enumeração

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

### Artigo 12.º

#### Duração e extinção do mandato

1 — O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de dois anos, sendo, no entanto, possível a reeleição, não podendo exceder dois mandatos consecutivos.

2 — Quando terminado o mandato, devem os titulares permanecer no exercício das suas funções, até os novos titulares serem eleitos e tomarem posse.

3 — Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias, de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a data da designação.

4 — Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no prazo máximo de 60 dias, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do artigo anterior.

5 — Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar ao preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá ser convocada, no prazo máximo de 30 dias, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

## Artigo 13.º

### Exercício dos cargos sociais

1 — Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com excepção do presidente que tem voto de qualidade.

2 — O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

## Artigo 14.º

### Execução dos órgãos sociais

Os órgãos sociais podem ser destituídos dos seus cargos por deliberação da assembleia geral, convocada para esse efeito.

## SECÇÃO 2

### Assembleia geral

## Artigo 15.º

### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente e dois secretários.

2 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação, despachar e assinar todo o expediente de mesa.

3 — Cabe ao secretário auxiliar substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as actas.

4 — Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes.

## Artigo 16.º

### Atribuições

Cabe à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa e outros órgãos sociais da Associação;
- b) Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;
- c) Aprovar os regulamentos da Associação propostos pela direcção referidos na alínea d) do artigo 23.º;
- d) Estabelecer o valor da quota e a sua periodicidade;
- e) Apreciar e aprovar o relatório, balanço e contas da direcção e os pareceres do conselho fiscal;
- f) Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;
- g) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- h) Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

## Artigo 17.º

### Reuniões

A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente:

- a) As reuniões ordinárias realizam-se duas vezes por ano, uma no 1.º trimestre de cada ano, com

a finalidade de aprovar o relatório da direcção, o balanço e as contas da actividade do ano findo e o parecer do conselho fiscal, e outra até 30 de Novembro, com o objectivo de analisar e aprovar o orçamento para o ano seguinte;

- b) As assembleias gerais serão convocadas pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de 10% ou 200 associados.

## Artigo 18.º

### Convocatórias

1 — As convocatórias para as assembleias serão publicadas em um dos jornais da sede da Associação ou, não o havendo, em um dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de três dias, indicando-se o dia, hora, local e ordem de trabalhos da assembleia

2 — Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente, a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de oito dias.

## Artigo 19.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com 50% dos associados, pelo menos.

2 — Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3 — Cada associado só tem direito a um voto.

4 — Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais de dois associados.

5 — O mandato de representação do associado deve contar de um pedido claro e inequívoco do associado ausente incerto, numa carta dirigida ao presidente da mesa.

## Artigo 20.º

### Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Exceptuam-se os casos estatutariamente previstos, em que se observa uma maioria qualificada.

## SECÇÃO 3

### Direcção

## Artigo 21.º

### Criação

A direcção é eleita pela assembleia geral.

## Artigo 22.º

### Constituição

A direcção é constituída por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

## Artigo 23.º

### Atribuições

Cabe à direcção:

- a) Representar a Associação em todas as situações mesmo em juízo;
- b) Exigir o cumprimento das disposições estatutárias e das deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o exercício do relatório findo;
- d) Apresentar projectos regulamentares necessários ao bom funcionamento da Associação;
- e) Zelar pela boa execução da acção disciplinar sobre os associados;
- f) Dotar a Associação de uma estrutura técnica e profissional adequada, zelar pelo seu bom funcionamento administrativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor das mesmas, bem como de outros encargos financeiros dos associados;
- g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos colectivos de trabalho, quando existam;
- h) Aprovar a criação de comissões técnicas, sua composição e competências;
- i) Desenvolver acções de intervenção em prol dos interesses da Associação e ou dos associados;
- j) Promover reuniões com os associados, sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo, no mínimo duas vezes por ano;
- l) Quando o julgar conveniente, poder nomear ou contratar um secretário-geral, em quem poderão ser delegados poderes, tendo em vista um bom funcionamento administrativo da Associação, bem como a prossecução dos seus objectivos.

## Artigo 24.º

### Reuniões

1 — Cada membro da direcção tem direito a um voto.

2 — A direcção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presidente.

3 — Para o funcionamento efectivo da direcção é apenas necessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4 — Deverá ser elaborada uma acta de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

## Artigo 25.º

### Deliberações

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direcção, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.

## Artigo 26.º

### Actos vinculados

1 — Qualquer acto da direcção com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presidente, vincula a Associação.

2 — Para os actos de mero expediente é suficiente a assinatura de um membro, do secretário-geral ou de um funcionário mandatado.

## SECÇÃO 4

### Conselho fiscal

## Artigo 27.º

### Constituição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

## Artigo 28.º

### Atribuições

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Associação;
- b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Verificar a exactidão do balanço e da demonstração dos resultados;
- e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora;
- f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respectiva mesa o não faça, devendo fazê-lo.

2 — Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3 — Nos casos omissos o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

## Artigo 29.º

### Reuniões

O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o presidente o entenda por conveniente.

## Artigo 30.º

### Secretário-geral

1 — O secretário-geral será nomeado ou contratado pela direcção, não necessitando ser representante de qualquer associado, e desempenhará a secretaria de cada um dos órgãos sociais da Associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2 — O secretário-geral será responsável pela coordenação e execução dos planos de acção anuais, actuando sob a supervisão e controlo da direcção, de quem dependerá directamente, e será o director de todos os serviços técnicos e administrativos e de todo o pessoal da Associação.

3 — Correspondem ainda ao secretário-geral, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de actas da Associação;
- b) Adoptar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;
- c) Colaborar directamente com a direcção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;
- d) Propor à direcção a nomeação e exoneração do pessoal técnico, administrativo e auxiliar da Associação;
- e) Coordenar o despacho de correspondência;
- f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela Associação;
- g) Coordenar administrativamente o trabalho das comissões técnicas;
- h) Quaisquer outras funções expressamente delegadas por qualquer dos órgãos sociais da Associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

#### Artigo 31.º

##### Comissões técnicas

1 — As comissões técnicas serão constituídas por um número ímpar de representantes das empresas associadas, de entre os quais será eleito um presidente.

2 — São atribuições das comissões técnicas o desenvolvimento de acções com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de actividade representado pela Associação.

3 — Nas reuniões das comissões técnicas poderá participar o secretário-geral da Associação, que actuará como elo de ligação permanente com a direcção e demais órgãos sociais.

4 — As comissões técnicas devem trabalhar com independência mas de acordo com os planos de acção e orçamento previamente aprovados pela direcção. As decisões que vinculem o nome da Associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direcção.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 32.º

##### Orçamento

1 — A Associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá cobrir as despesas decorrentes da sua gestão de administração.

2 — É a direcção que propõe à assembleia geral o orçamento de cada exercício até 30 de Novembro do ano transacto.

3 — No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

#### Artigo 33.º

##### Receitas

São receitas da Associação:

- a) Os produtos das quotas e jóias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude das infracções disciplinares;
- b) Os juros provenientes de depósitos bancários;
- c) Subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe foram atribuídos e outros.

#### Artigo 34.º

##### Aquisição de bens

A Associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários para a consecução dos seus fins.

#### Artigo 35.º

##### Despesas

São despesas da Associação as decorrentes da execução das disposições legais e as provenientes do cumprimento dos seus estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 36.º

##### Movimento de receitas e despesas

O movimento das receitas e despesas da Associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do tesoureiro.

#### Artigo 37.º

##### Movimento de fundos

A Associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária e só poderá movimentar por cheque assinado por dois membros da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

#### Artigo 38.º

##### Relatório, balanço e contas anuais

1 — A direcção deverá elaborar um relatório das acções da Associação reportado a 31 de Dezembro.

2 — A direcção deverá preparar o balanço e contas de cada exercício.

3 — Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de Março.

#### Artigo 39.º

##### Reservas

1 — O saldo da conta da gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:

- a) 40 % para reserva obrigatória;
- b) Os restantes para a persecução dos fins da Associação, conforme deliberação da assembleia geral.

2 — A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.



## CAPÍTULO V

### Disposições diversas

#### Artigo 40.º

##### Alteração de estatutos

Os estatutos da Associação podem ser alterados, sendo necessário três quartos dos votos dos associados presentes em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

#### Artigo 41.º

##### Inscrição na Associação

A Associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia geral, e sendo necessário três quartos dos votos do número de todos os associados.

#### Artigo 42.º

##### Dissolução da Associação

1 — A assembleia geral na qual se deliberar a dissolução da Associação deverá ser convocada com 30 dias

de antecedência por carta registada com aviso de recepção.

2 — A Associação poderá ser dissolvida se tal for deliberado em assembleia geral extraordinária convocada para esse fim e sendo necessário três quartos dos votos do número de todos os associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá indicar os liquidatários e determinar a finalidade do património disponível ou existente.

#### Artigo 43.º

##### Membros fundadores

Os membros da Associação que forem admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos serão considerados membros fundadores da Associação.

Registados em 12 de Dezembro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 119/2006, a fl. 66 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. — Constituição**

Estatutos aprovados em 14 de Novembro de 2006.

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade

por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — A organização e intervenção dos trabalhadores como colectivo decorre da sua posição comum no processo produtivo da empresa, para o qual concorrem com a força de trabalho e toma por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou outras

normas aplicáveis e nestes estatutos têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

## Artigo 2.º

### Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores têm, nomeadamente, direito a:

- a) Eleger;
- b) Ser eleito;
- c) Subscrever projectos de alteração de estatutos;
- d) Subscrever requerimentos de convocatória do plenário.

## Órgãos do colectivo

## Artigo 3.º

### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 4.º

### Plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores.

## Artigo 5.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através de aprovação ou alterações dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores por voto directo e secreto e segundo o princípio de representação proporcional, destruí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo 6.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

## Artigo 6.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso deste não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário, que terá de se realizar dentro do prazo de 20 dias, contados da data da recepção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

## Artigo 9.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores, caso em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores em bloco;
- b) Destituição de parte dos seus componentes.

#### Artigo 11.º

##### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto, sempre que a lei exija, o regulamento eleitoral, ou quando o decidam o plenário ou a Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 12.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a seguinte matéria:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 13.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democrático eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

##### Atribuições, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 14.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controle de gestão;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir (ou participar na gestão) dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar na definição e execução da política nacional de alfabetização de base para adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da Comissão de Trabalhadores, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- d) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local ou da actividade da empresa ou estabelecimento;
- f) Aprovação dos estatutos da empresa;
- g) Apreçar os orçamentos e planos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa, e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais, respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

#### **Controlo de gestão**

##### **Artigo 17.º**

###### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores, sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal, e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

5 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão, nos termos legais aplicáveis.

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º

da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal; não assume poderes de gestão; não se substitui aos órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

#### **Direitos instrumentais**

##### **Artigo 18.º**

###### **Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competência, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

##### **Artigo 19.º**

###### **Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a entidade patronal da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

##### **Artigo 20.º**

###### **Direito à informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes, para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;

- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros, à entidade patronal da empresa.

6 — Nos termos da lei, a entidade patronal da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 21.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado de forma regular o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente, para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualificativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

## Artigo 23.º

### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, n.º 4, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das

comissões coordenadoras, às quais a Comissão de Trabalhadores aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

#### Artigo 24.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação (artigo 8.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro);
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas d), e), f), g) e h) do artigo 21.º destes estatutos;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º destes estatutos;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência (despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 8 de Novembro de 1975, publicado no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 271, de 22 de Novembro de 1975);
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores (n.º 6 do despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 5 de Março de 1976);
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal (mapa anexo ao Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro).

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 26.º

##### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidos todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano e de, sobre eles, emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Comissão de Trabalhadores credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano (não é necessário serem membros da Comissão de Trabalhadores).

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da Comissão de Trabalhadores, no prazo para o efeito não inferior a 30 dias, fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e constar obrigatoriamente do preâmbulo, dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a Comissão de Trabalhadores aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

#### Artigo 27.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, neste momento a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

#### Artigo 28.º

##### Outros direitos

1 — No âmbito do exercício do poder local a Comissão de Trabalhadores participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os concelhos municipais e concelhos regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A Comissão de Trabalhadores, em conjunto com as restantes comissões de trabalhadores do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (CNAEBA) [artigo 5.º, n.º 2, alínea e), da Lei n.º 3/79, de 10 de Janeiro].

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 29.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações, que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo. (A formulação «Funcionamento eficaz» é do artigo 2.º, n.º 3, da C. 135 da OIT, ratificada pelo Decreto n.º 263/76, de 8 de Abril.)

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do fun-

cionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização de reuniões, sejam asseguradas por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plénários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(a) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 31.º

##### Acção da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 32.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 33.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelo órgão de gestão da empresa.

*Nota.* — V. artigo 30.º da Lei Sindical.

#### Artigo 34.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e

técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 35.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, de um crédito de horas que não poderá ser inferior ao seguinte:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissão de Trabalhadores — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela Comissão de Trabalhadores por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 36.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 37.º

##### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerirem-se no seu fun-

cionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 38.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores pratica e tem o direito de beneficiar, na sua acção de solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

#### Artigo 39.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

#### Artigo 41.º

##### **Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 42.º

##### **Protecção legal**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 43.º

##### **Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva Comissão de Trabalhadores.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 44.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito, ao trabalhador, ao Sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 45.º

##### **Responsabilidade da entidade patronal**

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, à violação das alíneas a) e b) do artigo 39.º destes estatutos aplica-se o disposto no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de 3 dias a 2 anos.

#### Artigo 46.º

##### **Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 42.º de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar



durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 37.º da Lei n.º 46/79.

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

#### Artigo 47.º

##### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 60.º destes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à Comissão de Trabalhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa, que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### Artigo 49.º

##### Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores e seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

#### Orgânica, composição e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 50.º

##### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se na fábrica BAMISO — Estarreja.

#### Artigo 51.º

##### Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

#### Artigo 52.º

##### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

#### Artigo 53.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

#### Artigo 54.º

##### Reuniões extraordinárias

Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos poderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 55.º

##### Reuniões de emergência

A Comissão de Trabalhadores pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 56.º

##### Convocatória das reuniões

As reuniões da Comissão de Trabalhadores são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

#### Artigo 57.º

##### Prazo de convocatória

1 — As reuniões ordinárias da Comissão de Trabalhadores têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

## Artigo 58.º

### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidos desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 59.º

### Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo, é lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 60.º

### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros.

## Artigo 61.º

### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um dos seus membros que for eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

## Artigo 62.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da Comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores e deve recair no elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

## CAPÍTULO I

### Eleição da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º dos estatutos da Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média alta de Hondt.

## Artigo 3.º

### Caderno eleitoral

1 — A Comissão de Trabalhadores elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 4.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos da Comissão de Trabalhadores, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

## Artigo 5.º

### Data da eleição

A eleição terá lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 6.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à entidade patronal, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 7.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela Comissão de Trabalhadores.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a Comissão de Trabalhadores deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 8.º

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou por um símbolo gráfico.

#### Artigo 9.º

##### **Apresentação de candidaturas**

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 8.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 10.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 11.º

##### **Aceitação de candidaturas**

1 — Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 6.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 12.º

##### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 13.º

##### **Local e horário da votação**

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo, e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento (abertura ou laboração) da empresa ou estabelecimento (a votação pode durar mais tempo).

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 14.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo (pode durar mais tempo), de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou, fora dele, pelo menos, trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 15.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Não podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeito de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 16.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 17.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadro em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 18.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 19.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 20.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 19.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 21.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 22.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 23.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Registados em 12 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 161, a p. 111 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da CARES Companhia de Seguros, S. A. — Alteração

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, aprovada em assembleia geral de 5 de Dezembro de 2006.

#### Artigo 29.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída pelos elementos da CT existente, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A comissão eleitoral cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita.

Registados em 18 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 163/2006, a fl. 111 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. — Eleição em 22 de Novembro de 2006 para o mandato de dois anos.**

Paulo João da Costa Fortunato, bilhete de identidade n.º 8063404, emitido em 17 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Vítor Manuel Rodrigues Correia, bilhete de identidade n.º 11123133, emitido em 3 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Rosa Maria Pina Lopes Costa, bilhete de identidade n.º 10431508, emitido em 15 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Carlos Duarte Figueiredo da Silva, bilhete de identidade n.º 10427054, emitido em 18 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Armando César Pinto, bilhete de identidade n.º 3454867, emitido em 26 de Novembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Luís da Silva, bilhete de identidade n.º 7977440, emitido em 8 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Ana Paula de Figueiredo Cardoso Costa, bilhete de identidade n.º 9434564, emitido em 15 de Maio de 2006 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Registados em 13 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 162/2006, a fl. 111 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **INAPAL — Plásticos, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sin-

dicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho na empresa INAPAL — Plásticos, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa INAPAL — Plásticos, S. A., sita na Rua da Estação Araújo, Leça do Balio, no dia 6 de Março de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 13 de Dezembro de 2006.

### **Santa Casa da Misericórdia de Albufeira**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 7 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores abaixo assinados, pertencentes ao quadro da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, sita em Cerro Alagoa, apartado 2117, em Albufeira, vêm, nos termos e para os efeitos do artigo 277.º, n.º 4, do Código do Trabalho e do n.º 3 do artigo 266.º do Regulamento do Código do Trabalho, informar VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição de três representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho no dia 29 de Março de 2007.»

(Seguem-se as assinaturas de 42 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 12 de Dezembro de 2006.

### **SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da

empresa SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A., ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Outubro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 e no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.

O acto eleitoral decorrerá no dia 22 de Janeiro de 2007, nas instalações fabris da referida empresa, sita em Lavos, concelho da Figueira da Foz, entre as 7 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos.»

(Seguem-se as assinaturas de 146 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 12 de Dezembro de 2006.

### **Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, informa VV. Ex.<sup>as</sup> de que vai levar a efeito as eleições para os representantes dos trabalhadores para segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., sita na Rua de Passos Manuel, 119, no Porto, no dia 16 de Março de 2007, entre as 17 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 18 de Dezembro de 2006.

