



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

— Acordo de empresa entre o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro	1333
— Acordo de empresa entre o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e a FSIB — Federação dos Sindicatos Independentes da Banca	1368
— Acordo de empresa entre a CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L. ^{da} , e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.	1403
— Acordo de empresa entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. ^{da} , e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras	1419

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — SETACCOP, que passa a denominar-se Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços — SETACCOP — Alteração 1422
- Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) — Alteração 1432

II — Direção:

- Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia — FENPOL 1434
- Sindicato Independente dos Médicos (SIM) 1435

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos (ACIS), que passa a denominar-se ACISVFXAV — Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos — Alteração 1436
- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEMM), que passa a denominar-se Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEME) — Alteração 1443

II — Direção:

- ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico 1447
- Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves 1447
- ACISVFXAV — Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos 1447
- ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis 1448

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M. — Alteração 1448

II — Eleições:

- Fundação Casa da Música 1450
- Refrige, S. A. 1450
- Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M. 1450

Notas:

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

SIGLAS

CCT — Contrato coletivo de trabalho.

ACT — Acordo coletivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo obriga o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., que exerce a actividade de instituição de crédito (CAE 64190 — R3), adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela FEBASE e doravante designados por Sindicatos.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores representados pelos Sindicatos na situação de reforma por invalidez ou velhice, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 488 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no n.º 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do Banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão e caducidade

1 — O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades, do complemento de abono de família e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

Cláusula 5.^a

Níveis mínimos e categorias profissionais

1 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2 — As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respectivo conteúdo funcional, no anexo II.

3 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — O Banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2 — Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas funções do Banco com reflexos no respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1 — O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias úteis, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

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

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete ao Banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores falecidos ou de incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco BPN, nas condições contratadas.

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo I, tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar em qualquer momento do ano, o Banco deve proceder anualmente a promoções salariais a nível ou escalão superior nos termos do anexo III, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:

a) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do Banco à data de 31 de Dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

b) A percentagem mínima a considerar é de 5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9, e igual percentagem para os trabalhadores dos níveis 10 a 18;

c) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior será arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — As promoções previstas no n.º 1 efectuem-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 10 no grupo I, o nível 6 no grupo II e o nível 5 no grupo III.

4 — Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.

5 — Se o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III for inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas serão obrigatórias pelo menos de cinco em cinco anos, passando esta periodicidade a ser de três em três anos quando aquele número de trabalhadores, nos respectivos grupos, for igual ou superior a 10 e inferior a 20.

6 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, não pode um trabalhador ser promovido, em nível ou em escalão, em dois anos consecutivos ou com antiguidade no Banco inferior a dois anos.

7 — Para efeitos das promoções salariais previstas nesta cláusula considera-se que todos os representantes sindicais ausentes nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a têm mérito profissional.

Cláusula 14.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado.

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

4 — No caso de não se concretizar a reclassificação 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.

5 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 86.^a

Cláusula 15.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspon-

dem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções compatíveis com a sua capacidade e tanto quanto possível equivalentes.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do Banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no Conselho de Gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados: um trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados: dois trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados: três trabalhadores;
- d) Mais de 1001 trabalhadores sindicalizados: quatro trabalhadores.

3 — Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos:

- a) Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direcção de associação sindical;
- b) Os membros do Conselho Geral da FEBASE e de cada Sindicato têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;
- c) Os membros do Congresso de cada Sindicato têm direito a um dia por ano.

4 — Por acordo com o Banco, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos Sindicatos até ao dia 10 do mês 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 aos Sindicatos 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 por nova declaração escrita enviada ao Sindicato e ao Banco.

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

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do 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 solicitar aos Sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 25.^a e 26.^a deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do Banco

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o Banco está ainda vinculado aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;
- c) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhado-

res ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

Cláusula 20.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

Cláusula 22.^a

Medicina do trabalho

- 1 — O Banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.
- 2 — O Banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.
- 3 — Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e proceder ao rastreio

oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o Banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Cláusula 23.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

Cláusula 24.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

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

3 — Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização mínima de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

Cláusula 25.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o Banco atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

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

2 — No caso de o Banco não reconhecer a situação referida na alínea *a*) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

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

Cláusula 26.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do Banco

1 — Salvo acordo escrito em contrário entre o Banco e o trabalhador, este não pode ser transferido para qualquer localidade fora do distrito, ou de distrito contíguo a esse, onde esteja a trabalhar de forma permanente.

2 — O Banco pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho ou 60 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3 — No caso previsto na alínea *d)* do n.º 2, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 106.^a, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e)* do n.º 2 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificar, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra localidade agrava a referida incapacidade;

b) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

c) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não existam no local para onde se pretenda efectuar a transferência;

d) Descendentes com idade inferior a 14 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco 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.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas suportadas com o transporte dos bens impostos pela mudança.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade 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, durante um ano, a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) O benefício referido no parágrafo anterior não é aplicável ao trabalhador que tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco;

b) O benefício antes mencionado cessa no momento em que o trabalhador, no decurso desse ano, venha a beneficiar de um aumento salarial ou de meio de transporte facultado pelo Banco;

c) Para efeitos de aplicação do disposto na alínea anterior, não se considera aumento salarial aquele que decorra de simples actualização da respectiva tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — O documento só torna a cedência legítima se conter declaração de concordância do trabalhador.

4 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5 — Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Competência do Banco

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

2 — O Banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo daqueles regulamentos internos, nos termos da lei, dando conhecimento deles aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

Cláusula 29.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo.

4 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 30.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do Banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho;

c) Três anos, nos restantes casos.

4 — Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

Cláusula 31.^a

Processo individual

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

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete ao Banco 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 de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem

ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) os serviços de gestão de ATM's; iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; iv) os serviços de autorização de pagamentos; v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 33.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelo Banco em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de quinze minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

4 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo Banco ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 34.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo Banco entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 35.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o Banco pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 32.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 36.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.

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

4 — O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

Cláusula 37.^a

Registo das horas de trabalho

O Banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

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

5 — 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.

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

Cláusula 39.^a

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) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;

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) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos conditionalismos previstos no n.º 3.

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

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a

7 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

c) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

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

Cláusula 41.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2 — Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade

de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo referido no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 44.^a

Dias de descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo Banco.

Cláusula 45.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Informática;
- b) Outras situações, devidamente justificadas.

3 — Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) Seis horas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;

b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

5 — 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.

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

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do 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, amamentação e aleitação.

7 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho e aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

8 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 46.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

4 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível,

com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

5 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

6 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2 — A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 34.^a;

d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12 e as 15 horas.

3 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se o Banco anuir em maior prazo.

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

5 — Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

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

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

Cláusula 49.^a

Feriados

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

2 — Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 50.^a

Véspera de Natal

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

Cláusula 51.^a

Duração do período de férias

1 — Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 52.^a

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 neste

acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — O Banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 53.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 54.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias 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 ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o Banco 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 56.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — O Banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o Banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4 — Na falta de acordo, cabe ao Banco marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 58.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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 motivo de interesse do Banco, 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 12 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

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 59.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a**Afixação do mapa de férias**

O Banco elaborará até 15 de Abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

Cláusula 61.^a**Férias do agregado familiar**

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do Banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 62.^a**Suspensão de férias**

1 — Em caso de doença durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, 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 o Banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A suspensão 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 suspensão conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco 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 até 30 de Abril do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem 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 pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 65.^a

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

Cláusula 63.^a**Violação do direito a férias**

1 — Se o Banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da

retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÃO II**Faltas****Cláusula 64.^a****Definição de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 65.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- 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 filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- 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, nos termos da lei;
- h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco, com ou sem remuneração;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

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

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

5 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Banco logo que possível.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

Cláusula 67.^a

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 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 65.^a, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na parentalidade;

d) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 65.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença, protecção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o montante a receber da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efectivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respectiva avaliação de desempenho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 69.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 17.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 71.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 72.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 73.^a

Licença sem retribuição

1 — O Banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3 — Em situação prevista no número anterior, o Banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do Banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do Banco.

4 — Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no País ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação

celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5 — Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 — O Banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do n.º 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7 — Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 17.^a;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no n.º 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o Banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no n.º 2, desde que o Banco dê para tal o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 74.^a

Definição de retribuição

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

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

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 75.^a

Classificação da retribuição

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

a) «Retribuição base» a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Prémios de antiguidade;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Participação nos lucros de cada exercício;
- f) Complemento de abono de família;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 76.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 77.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$RME \times 12/52 \times n$$

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

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 78.^a

Retribuição de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 79.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 80.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Abril, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

4 — No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 13 dias, o subsídio de férias será pago antes do respectivo gozo.

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a ou ao abrigo da cláusula 73.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 82.^a

Diuturnidades

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

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

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

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável, só podendo mudar de regime ao fim de um ano da respectiva vigência.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 12.^a

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

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

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

Cláusula 83.^a

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 IV, que será pago mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 84.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

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

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

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 110 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 85.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 83.^a

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

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

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

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

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

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

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 83.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 86.^a

Despesas com deslocações

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

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

a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos};$

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo iv.

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

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

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

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

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

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

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

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

Cláusula 87.^a

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.

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

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 12.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, 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 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Situações previstas na cláusula 119.^a;

c) Casamento;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, 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 reforma por invalidez ou invalidez presumível.

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

Cláusula 88.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores do Banco podem beneficiar de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 89.^a

Complemento ao abono de família

1 — É atribuído aos trabalhadores um complemento mensal ao abono de família, por cada filho, 12 vezes ao ano, pago conjuntamente com o vencimento, dos valores constantes do anexo v e nas condições seguintes.

2 — O complemento é devido desde o mês seguinte àquele em que o filho perfizer 1 ano de idade até à idade máxima que esteja prevista na lei para a concessão do abono de família.

3 — O trabalhador compromete-se a fazer prova, junto do Banco, em Maio de cada ano, do recebimento do abono de família, bem como a indicar um dos três escalões em que está inserido para aquele efeito e a informar prontamente o Banco de qualquer alteração respeitante ao recebimento do abono de família, designadamente mudança de escalão e número de filhos.

4 — Não haverá lugar ao pagamento do referido complemento se o(a) cônjuge do(a) trabalhador(a) ou o(a) companheiro(a) que viva com o(a) mesmo(a) em união de facto for também trabalhador(a) do Banco e auferir o complemento do abono de família em relação aos filhos do casal.

5 — Os trabalhadores que não recebam abono de família apenas pelo facto do rendimento de referência do respectivo agregado familiar ultrapassar o limite superior previsto para o 3.º escalão beneficiarão, nas condições constantes dos números anteriores, com excepção da referida no n.º 5, do complemento, que integra, para este efeito, o 4.º escalão.

6 — Os valores do complemento constantes do anexo v serão actualizados, na mesma percentagem de variação da tabela salarial. No caso de esta conter diversas percentagens de variação, nos respectivos níveis, a percentagem a considerar será a média aritmética simples dessas percentagens.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 90.^a

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 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

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

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção 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.

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

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

Cláusula 91.^a

Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo Banco.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 92.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas em cada ano lectivo.

Cláusula 93.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das actividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 94.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1 — O Banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 96.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos

constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 97.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

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

Cláusula 98.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

3 — Com autorização do trabalhador em causa, o Banco fornecerá ao Sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 99.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o Banco 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 o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco 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 membro de estrutura de representação colectiva dos 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 100.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 96.^a

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

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

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

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

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

10 — Decorrido o prazo de 10 dias úteis referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados

factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

Cláusula 101.^a

Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida 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, o Banco comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

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

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte àquele.

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

Cláusula 102.^a

Instrução

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

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a, ou ao abrigo da cláusula 73.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, nomeadamente:

i) Participar ao seu Sindicato, à Autoridade para as Condições 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 do Banco;

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 105.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo;

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;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de tiverem decorrido os prazos previstos na cláusula 96.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

3 — O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 100.^a;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 100.^a

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

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 e 12 da cláusula 100.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 106.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

Cláusula 107.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 108.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 109.^a

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 110.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou

pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 111.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 112.^a

Formação profissional

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

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pelo Banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3 — A duração das acções de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 86.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 113.^a

Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco são abrangidos pelo regime geral de segurança social, designadamente nos termos e condições previstos no decreto-lei que estabelece a integração dos trabalhadores do BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e outros no regime geral de segurança social, sem prejuízo da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 2.^a do presente acordo.

Cláusula 114.^a

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

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

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

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do Banco, sobre a gestão do Fundo.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 ou da decisão tomada pelo Banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento serão efectuados nos termos e condições previstos na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respectivos contratos individuais de adesão.

7 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no n.º 10 da presente cláusula.

8 — Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do Regime Geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9 — No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 115.^a**Subsídio de doença**

1 — Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efectiva líquida, definida na cláusula 75.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela segurança social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 67.^a

2 — No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúdeCláusula 116.^a**Benefícios e gestão dos SAMS**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 118.^a, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

3 — Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e 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.

Cláusula 117.^a**Âmbito pessoal**

1 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o Banco é obrigado a contribuir, nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

Cláusula 118.^a**Contribuições**

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações auferidas pelos trabalhadores no activo:

Retribuição base;
Diuturnidades;
Outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
Retribuição por isenção de horário de trabalho;
Subsídios de férias e de Natal;

b) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das pensões de reforma, invalidez ou sobrevivência efectivamente recebidas pelos trabalhadores, que integram cumulativamente:

i) As pensões pagas pela segurança social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no Banco;

ii) As pensões complementares previstas neste acordo que resultem das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a;

c) As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial são calculadas sobre o valor da retribuição do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, se da incidência sobre as prestações efectivamente auferidas resultarem contribuições de valor inferior;

d) A cargo dos trabalhadores a tempo inteiro, a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas e constantes da alínea a);

e) A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efectivamente recebidas, que integram cumulativamente:

i) As pensões pagas pela segurança social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no Banco;

ii) As pensões complementares previstas neste acordo que resultem das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a

2 — Caso o trabalhador opte por receber os benefícios decorrentes do Plano Complementar de Pensões em capital de uma só vez, a contribuição para os SAMS será efectuada no momento do pagamento, sobre o total do capital reembolsado que tenha resultado das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a na proporção de 6,50 % para o Banco e 1,50 % para o trabalhador.

3 — Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para o SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência.

4 — Os beneficiários referidos na alínea e) deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das con-

tribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5 — O Banco remeterá aos SAMS dos Sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 119.^a

Protecção na parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, nos termos da lei:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 120.^a

Crédito à habitação

1 — O Banco concederá aos seus trabalhadores, no activo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do Regulamento do Banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2 — Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados

no máximo de 35 anos e até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo das excepções previstas no Regulamento de Crédito à Habitação em que aquele prazo e aquela idade poderão ampliar-se até 40 e 70 anos, respectivamente.

3 — O *plafond* a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelo Banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 122.^a

4 — O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 121.^a

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.

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

Cláusula 122.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 123.^a

Taxas de juro e outras condições

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

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,1 % ao ano.

Cláusula 124.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o Banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 125.^a

Princípio geral

1 — Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2 — O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo Banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 126.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 127.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 128.^a

Destino do produto das coimas

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

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

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

2 — A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela FEBASE, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3 — Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

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

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 130.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 131.^a

Regime transitório das promoções por mérito

O disposto na cláusula 13.^a produz efeitos a partir de Janeiro de 2013, considerando-se porém, para efeitos dos respectivos n.ºs 3 e 4, os tempos e as avaliações anteriores que o trabalhador detenha.

Cláusula 132.^a

Regime transitório dos níveis mínimos

Nenhum trabalhador do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo e qualquer que seja a natureza do seu vínculo jurídico ao Banco beneficiará de qualquer ajustamento do seu nível salarial pela simples decorrência da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 133.^a

Reclassificações

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o Banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categoria a reclassificar	Nível mínimo a reclassificar	Categoria — Anexos I e II	Nível mínimo correspondente
Grupo I	A — Directiva	Director	16	Director	16
		Director-adjunto	14	Director-adjunto	14
		Subdirector	13	Subdirector	13
		Gerente de zona	13		

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categoria a reclassificar	Nível mínimo a reclassificar	Categoria — Anexos I e II	Nível mínimo correspondente
Grupo I	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Gerente	11	Gerente	11
		Subgerente	11	Subgerente	10
		Técnico de grau I	15	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II	12
		Analista-coordenador de OM e informática	12		
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III	10
		Chefe de serviço	11		
		Assistente de direcção	11		
		Chefe de divisão	10		
		Subchefe de serviço	10		
		Chefe de secção	9	Técnico de grau IV	8
		Chefe administrativo de estabelecimento	9		
		Subinspector	9		
		Inspector-adjunto	9		
		Analista de organização e métodos	9		
		Cambista	9		
		Operador principal	9		
		Chefe de sector	8		
		Subchefe de secção	8		
		Subchefe administrativo de estabelecimento	8		
		Técnico de grau IV	8		
		Inspector	11	Inspector/auditor	11
		Inspector-chefe	13		
		Analista de informática	9	Analista informático	9
		Analista de sistemas	14		
		Analista programador	11	Programador informático	8
		Programador de informática	8		
		Operador de informática	6	Operador informático	6
		Solicitador	7	Solicitador	7
		Secretário	6	Secretário	6
		Promotor comercial	7	Gestor de clientes	6
		Gestor de cliente	6		
	C — Administrativas operativas e comerciais.	Agente de organização e métodos	6	Administrativo	5
		Auxiliar de Inspeção	6		
Grupo II	D — Apoio qualificado	Encarregado geral	9	Profissional qualificado ou telefonista conforme função desempenhada.	3
		Adjunto de encarregado geral	8		
		Chefe de oficina	8		
		Assistente social	8		
		Subchefe de oficina	7		
		Encarregado (grupo II)	7		
		Enfermeiro	6		
Grupo III	E — Apoio geral	Encarregado (grupo III)	5	Contínuo ou motorista conforme função desempenhada.	2
		Encarregado (grupo IV)	3		

2 — Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

Cláusula 134.^a

Diuturnidades anteriormente vencidas

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de re-

gulamentação colectiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 135.^a

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

Tendo em conta o contexto do processo de reprivatização do BPN, com repercussões no domínio das relações jurídico-laborais com os seus trabalhadores, as partes consideram, para o efeito previsto no artigo 503.º

do Código do Trabalho, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que os acordos colectivos de trabalho do sector bancário cujas versões consolidadas foram publicadas, respectivamente, nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29

de Maio de 2011, e 3, de 22 de Janeiro de 2009 (com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010), revogando tacitamente tudo o que for incompatível com os mesmos.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	14
		Subdirector	13
	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Gerente	11
		Subgerente	10
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspector/auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
		Operador informático	6
		Solicitador	7
		Secretário	6
		Gestor de clientes	6
	C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	5
Grupo II	D — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	E — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

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

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Categorias	Descrição
Director, director-adjunto, sub-director.	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos do Banco. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos do Banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação do Banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. 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 o Banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o Banco em assuntos da sua especialidade.
Inspector/auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as actividades do Banco e exerce funções de auditoria
Analista informático	É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam ao objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.
Programador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce nessa qualidade a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços do Banco.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Administrativo	É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional D — Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional E — Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO III

(Em euros)

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 723,11	3 071,48	3 890,07
17	2 462,28	2 654,23	3 084,84
16	2 290,83	2 427,04	2 751,31
15	2 110,45	2 224,35	2 508,37
14	1 926,11	2 030,50	2 292,68
13	1 748,10	1 846,24	2 086,63
12	1 600,84	1 690,56	1 908,49
11	1 474,63	1 548,57	1 740,21
10	1 318,96	1 397,74	1 584,67
9	1 210,10	1 273,74	1 434,50
8	1 096,24	1 156,66	1 305,66
7	1 014,46	1 065,06	1 196,68
6	959,25	1 007	1 103,36
5	848,80	901,71	1 024,85
4	736,78	784,44	
3	640,54	683,99	
2	564,81	603,20	
1	480,15	513,81	

ANEXO IV

(Em euros)

Cláusula	Designação	Valor
83. ^a	Subsídio de almoço	9,03
82. ^a , n.º 1, alínea a).	Diuturnidades (antiguidade).	40,80
86. ^a	Despesas com deslocações:	
N.º 4	Em território português	50,24
N.º 4	No estrangeiro	175,75
N.º 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14

ANEXO V

(Em euros)

Escalão de rendimento	Montante mensal (desde os 13 meses, inclusive até quando for elegível)
1.º	28
2.º	23
3.º	18
4.º	5

Regulamento do Crédito à Habitação do Banco**CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

1 — Os empréstimos objecto deste Regulamento visam proporcionar aos trabalhadores do Banco, no activo e reformados por invalidez, a possibilidade de:

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

2 — Nos termos do presente Regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 e que obedeçam às

regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente Regulamento.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

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

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 30 % do valor do terreno ou de $\frac{1}{10}$ do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, 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.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

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

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, 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 anterior;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, 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 pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo e reformados por invalidez em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local de trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1 — O montante dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação no âmbito do presente Regulamento será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, função dos índices da rentabilidade do Banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no n.º 2 deste artigo.

2 — Neste momento, o valor máximo do empréstimo é de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % da avaliação

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

3 — O valor constante no n.º 2 poderá ser revisto anualmente.

4 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95 % do valor das mesmas, nem 60 % do valor da habitação após a conclusão das obras.

Artigo 5.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 anuais do agregado familiar do mutuário.

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 ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste Regulamento.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de Junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no n.º 1 do artigo 20.º do presente Regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos, a contar dos eventuais adiantamentos, será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

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

3 — Se o empréstimo implicar um encargo mensal superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo poderá ampliar-se na exacta medida que permita o cumprimento daquele limite, não podendo, em nenhum caso, exceder 40 anos.

4 — Se durante a vida do empréstimo se verificar uma imprevista e substancial redução do rendimento anual do agregado familiar do mutuário que conduza a que o serviço da dívida acarrete um encargo superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo, na medida que vier a ser necessário para a adequação do encargo àquele limite, será ajustado, não podendo, porém, exceder os 40 anos.

Todavia, superada a causa que motivou a redução do referido rendimento, o empréstimo retomarás as condições inicialmente contratadas, designadamente quanto ao prazo e ao limite de idade do mutuário.

5 — Nos casos referidos nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1 — A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

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, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

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 constantes.

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

3 — As prestações serão debitadas de acordo com a opção do Banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respectivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensal no vencimento do mutuário trabalhador do Banco.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, n.º 4, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até a celebração da escritura, e implica a prévia constituição

do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efectuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao Banco.

2 — O reembolso antecipado total pode ser efectuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de 10 dias úteis ao Banco.

3 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador poderá ficar impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento

4 — 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 o Banco e só por efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 13.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 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.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte, ou de invalidez permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

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 fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não poderão ser

alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o Banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5 — O trabalhador obriga-se a comprovar perante o Banco o pagamento regular dos prémios.

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 — 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

Exceptua-se do disposto no artigo anterior a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

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

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

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 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, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

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 e natureza, até efectivação integral do

pagamento do montante em dívida, salvo se o Banco admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos 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 empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao 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.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f) Licença de habitação;
- g) Certificação energética;

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: 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;

4) Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;
- 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 aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, 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 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá, a encargo do requerente, 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, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo Banco

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

ANEXO I**Regras de preferência****1 — Condições de habitação:****a) Título de ocupação:**

Habitação própria — 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:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR — número de pessoas residentes;*NQ* — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de um);**d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:**

Até 10 % — 5 pontos;

Superior a 10 % até 20 % — 10 pontos;

Superior a 20 % até 30 % — 15 pontos;

Superior a 30 % até 40 % — 20 pontos;

Superior a 40 % 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 A/3 — 40 pontos;

De A/3 até (A/3) + € 350 — 35 pontos;

De A/3 + € 350 até (A/3) + € 700 — 30 pontos;

De A/3 + € 700 a (A/3) + € 1050 — 25 pontos;

De A/3 + € 1050 a (A/3) + € 1400 — 20 pontos;

De A/3 + € 1400 a (A/3) + € 1750 — 15 pontos;

De A/3 + € 1750 a (A/3) + € 2100 — 10 pontos;

De A/3 + € 2100 a (A/3) + € 2450 — 5 pontos;

De A/3 + € 2450 a (A/3) + € 2800 — 0 pontos.

Sendo A = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO II**Definições**

Administração directa — entende-se por administração directa aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro. Título de ocupação.

Habitação própria inadequada — entende-se por habitação própria inadequada aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem — estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Formadeocupação(sublocaçãoehospedagem) — entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha. Indicação de ocupação.

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes — será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas. Relação renda/rendimento do agregado familiar.

Renda anual — referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a € 750;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar — inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 30 de Março de 2012.

Pelo BPN — Banco Português de Negócios, S. A.:

Norberto Sequeira da Rosa, vice-presidente do conselho de administração.

Rui Pedras, vogal do conselho de administração.

Mário Gaspar, vogal do conselho de administração.

Jorge Pessoa, vogal do conselho de administração.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro:

Paulo de Amaral Alexandre, membro do secretariado.
José Maria Pastor de Oliveira, membro do secretariado.

Declaração

A FEBASE — Federação do Sector Financeiro declara subscrever o presente acordo celebrado com o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., em representação das seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Bancários do Centro.
Sindicato dos Bancários do Norte.
Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Lisboa, 30 de Março de 2012. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de abril de 2012 a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 32/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e a FSIB — Federação dos Sindicatos Independentes da Banca.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo obriga o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., que exerce a actividade de instituição de crédito (CAE 64190 — R3), adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e no Sindicato Independente da Banca e doravante designados por Sindicatos.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores representados pelos Sindicatos na situação de reforma por invalidez ou velhice, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 459 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidos, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no n.º 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o

estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do Banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão e caducidade

1 — O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades, do complemento de abono de família e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

Cláusula 5.^a

Níveis mínimos e categorias profissionais

1 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2 — As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respectivo conteúdo funcional, no anexo II.

3 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — O Banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2 — Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas funções do Banco com reflexos no respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1 — O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias úteis, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

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

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete ao Banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores falecidos ou de incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco BPN, nas condições contratadas.

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo I, tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar em qualquer momento do ano, o Banco deve proceder anualmente a promoções salariais a nível ou escalão superior nos termos do anexo III, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:

a) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do Banco à data de 31 de Dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

b) A percentagem mínima a considerar é de 5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9, e igual percentagem para os trabalhadores dos níveis 10 a 18;

c) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior será arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — As promoções previstas no n.º 1 efectuem-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 10 no grupo I, o nível 6 no grupo II e o nível 5 no grupo III.

4 — Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.

5 — Se o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III for inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas serão obrigatórias pelo menos de cinco em cinco anos, passando esta periodicidade a ser de três em três anos quando aquele número de trabalhadores, nos respectivos grupos, for igual ou superior a 10 e inferior a 20.

6 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, não pode um trabalhador ser promovido, em nível ou em escalão, em dois anos consecutivos ou com antiguidade no Banco inferior a dois anos.

7 — Para efeitos das promoções salariais previstas nesta cláusula considera-se que todos os representantes sindicais ausentes nos termos do n.º 2 da cláusula 16.^a têm mérito profissional.

Cláusula 14.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado.

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

4 — No caso de não se concretizar a reclassificação 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.

5 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 86.^a

Cláusula 15.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do Banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no Conselho de Gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados: um trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados: dois trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados: três trabalhadores;
- d) Mais de 1001 trabalhadores sindicalizados: quatro trabalhadores.

3 — Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos:

- a) Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direcção de associação sindical;
- b) Os membros do Conselho Geral da Federação dos Sindicatos Independentes da Banca e de cada Sindicato têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;
- c) Os membros do Congresso de cada Sindicato têm direito a um dia por ano.

4 — Por acordo com o Banco, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos Sindicatos até ao dia 10 do mês 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 aos Sindicatos 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 por nova declaração escrita enviada ao Sindicato e ao Banco.

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

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do 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 solicitar aos Sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 25.^a e 26.^a deste acordo;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do Banco

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o Banco está ainda vinculado aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhado-

res ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

Cláusula 20.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

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

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

Cláusula 22.^a

Medicina do trabalho

1 — O Banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — O Banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.

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

oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o Banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Cláusula 23.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

Cláusula 24.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

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

3 — Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização mínima de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

Cláusula 25.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o Banco atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de o Banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

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

Cláusula 26.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do Banco

1 — Salvo acordo escrito em contrário entre o Banco e o trabalhador, este não pode ser transferido para qualquer localidade fora do distrito, ou de distrito contíguo a esse, onde esteja a trabalhar de forma permanente.

2 — O Banco pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho ou 60 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 106.^a, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 2 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra local agrava a referida incapacidade;

b) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

c) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não existam no local para onde se pretenda efectuar a transferência;

d) Descendentes com idade inferior a 14 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco 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.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas suportadas com o transporte dos bens impostos pela mudança.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade 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, durante um ano, a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) O benefício referido no parágrafo anterior não é aplicável ao trabalhador que tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco;

b) O benefício antes mencionado cessa no momento em que o trabalhador, no decurso desse ano, venha a beneficiar de um aumento salarial ou de meio de transporte facultado pelo Banco;

c) Para efeitos de aplicação do disposto na alínea anterior, não se considera aumento salarial aquele que decorra de simples actualização da respectiva tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — O documento só torna a cedência legítima se conter declaração de concordância do trabalhador.

4 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5 — Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Competência do Banco

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

2 — O Banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo daqueles regulamentos internos, nos termos da lei, dando conhecimento deles aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

Cláusula 29.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo.

4 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 30.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do Banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho;

c) Três anos, nos restantes casos.

4 — Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

Cláusula 31.^a

Processo individual

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

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete ao Banco 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 de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados,

aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) os serviços de gestão de ATM's; iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; iv) os serviços de autorização de pagamentos; v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 33.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelo Banco em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de quinze minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

4 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo Banco ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 34.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo Banco entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 35.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o Banco pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2 da cláusula 32.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 36.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.

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

4 — O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

Cláusula 37.^a

Registo das horas de trabalho

O Banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

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

5 — 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.

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

Cláusula 39.^a

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) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;

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) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea *b)* do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionalismos previstos no n.º 3.

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

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a

7 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

c) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

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

Cláusula 41.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2 — Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo referido no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 44.^a

Dias de descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo Banco.

Cláusula 45.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Informática;
- b) Outras situações, devidamente justificadas.

3 — Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) Seis horas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;

b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

5 — 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.

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

- a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do 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, amamentação e aleitação.

7 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho e aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

8 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 46.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

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

5 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

6 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2 — A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

- a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;
- b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;
- c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 34.^a;
- d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12 e as 15 horas.

3 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se o Banco anuir em maior prazo.

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

5 — Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

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

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

Cláusula 49.^a

Feriados

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

2 — Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 50.^a

Véspera de Natal

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

Cláusula 51.^a

Duração do período de férias

1 — Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 52.^a

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 neste

acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — O Banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 53.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 54.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias 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 ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o Banco 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 56.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2 — O Banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

- 1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei.
- 2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.
- 3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o Banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.
- 4 — Na falta de acordo, cabe ao Banco marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 58.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do Banco.
- 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 motivo de interesse do Banco, 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 12 dias úteis de férias.
- 4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.
- 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 59.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a

Afixação do mapa de férias

O Banco elaborará até 15 de Abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

Cláusula 61.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do Banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Suspensão de férias

- 1 — Em caso de doença durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, 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 o Banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
- 3 — A suspensão 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 suspensão conta-se a partir da comunicação.
- 4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco 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 até 30 de Abril do ano civil subsequente.
- 6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem 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 pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 65.^a
- 8 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser go-

zados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 63.^a

Violação do direito a férias

1 — Se o Banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 64.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- 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 filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- 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, nos termos da lei;

h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco, com ou sem remuneração;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

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

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

5 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Banco logo que possível.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

Cláusula 67.^a

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 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 65.ª, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na parentalidade;

d) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 65.ª, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença, protecção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o montante a receber da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efectivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respectiva avaliação de desempenho.

Cláusula 68.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 69.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 17.ª, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 71.ª

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 72.ª

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 73.ª

Licença sem retribuição

1 — O Banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3 — Em situação prevista no número anterior, o Banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do Banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do Banco.

4 — Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no País ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5 — Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 — O Banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do n.º 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7 — Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 17.ª;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no n.º 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o Banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no n.º 2, desde que o Banco dê para tal o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 74.ª

Definição de retribuição

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

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

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 75.ª

Classificação da retribuição

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

a) «Retribuição base» a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémios de antiguidade;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Participação nos lucros de cada exercício;

f) Complemento de abono de família;

g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 76.ª

Tempo e forma de pagamento

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

2 — O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 77.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

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

$$RME \times 12/52 \times n$$

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

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 78.^a**Retribuição de trabalho nocturno**

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

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

Cláusula 79.^a**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

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

Cláusula 80.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Abril, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

4 — No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 13 dias, o subsídio de férias será pago antes do respectivo gozo.

Cláusula 81.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a ou ao abrigo da cláusula 73.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse

ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

SECÇÃO II**Outras prestações de natureza pecuniária****Cláusula 82.^a****Diuturnidades**

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

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

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

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável, só podendo mudar de regime ao fim de um ano da respectiva vigência.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 12.^a

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

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

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

Cláusula 83.^a**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 IV, que será pago mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente com-

provadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 84.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo iv.

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

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

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 110 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 85.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 83.^a

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

$$2 \times Rhn \times T$$

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

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a

uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

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

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

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 83.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 86.^a

Despesas com deslocações

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

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

a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos};$

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo iv.

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

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

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

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

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

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

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

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

Cláusula 87.^a

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.

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

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 12.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, 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 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Situações previstas na cláusula 119.^a;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, 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 reforma por invalidez ou invalidez presumível.

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

Cláusula 88.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores do Banco podem beneficiar de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 89.^a

Complemento ao abono de família

1 — É atribuído aos trabalhadores um complemento mensal ao abono de família, por cada filho, 12 vezes ao ano, pago conjuntamente com o vencimento, dos valores constantes do anexo v e nas condições seguintes.

2 — O complemento é devido desde o mês seguinte àquele em que o filho perfizer 1 ano de idade até à idade máxima que esteja prevista na lei para a concessão do abono de família.

3 — O trabalhador compromete-se a fazer prova, junto do Banco, em Maio de cada ano, do recebimento do abono de família, bem como a indicar um dos três escalões em que está inserido para aquele efeito e a informar prontamente o Banco de qualquer alteração respeitante ao recebimento do abono de família, designadamente mudança de escalão e número de filhos.

4 — Não haverá lugar ao pagamento do referido complemento se o(a) cônjuge do(a) trabalhador(a) ou o(a) companheiro(a) que viva com o(a) mesmo(a) em união de facto for também trabalhador(a) do Banco e auferir o complemento do abono de família em relação aos filhos do casal.

5 — Os trabalhadores que não recebam abono de família apenas pelo facto do rendimento de referência do respectivo agregado familiar ultrapassar o limite superior previsto para o 3.º escalão beneficiarão, nas condições constantes dos números anteriores, com excepção da referida no n.º 5, do complemento, que integra, para este efeito, o 4.º escalão.

6 — Os valores do complemento constantes do anexo v serão actualizados, na mesma percentagem de variação da tabela salarial. No caso de esta conter diversas percentagens de variação, nos respectivos níveis, a percentagem a considerar será a média aritmética simples dessas percentagens.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudanteCláusula 90.^a**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 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

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

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção 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.

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

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

Cláusula 91.^a**Férias e licenças**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo Banco.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 92.^a**Prestação de provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas em cada ano lectivo.

Cláusula 93.^a**Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes**

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das actividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 94.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1 — O Banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 96.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 97.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

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

Cláusula 98.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

3 — Com autorização do trabalhador em causa, o Banco fornecerá ao Sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 99.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o Banco 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 o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco 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 membro de estrutura de representação colectiva dos 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 100.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 96.^a

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

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências

probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

10 — Decorrido o prazo de 10 dias úteis referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

Cláusula 101.^a

Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte àquele.

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

Cláusula 102.^a

Instrução

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

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a, ou ao abrigo da cláusula 73.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, nomeadamente:

i) Participar ao seu Sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho ou não cumprimento deste acordo por parte do Banco;

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;
- b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;
- c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 105.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo;
- 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;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de terem decorrido os prazos previstos na cláusula 96.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

3 — O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 100.^a;

c) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 100.^a

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

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 e 12 da cláusula 100.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 106.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

Cláusula 107.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 108.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 109.^a

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 110.^a

Prova de créditos

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

Cláusula 111.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 112.^a

Formação profissional

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

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pelo Banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3 — A duração das acções de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local

de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 86.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 113.^a

Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco são abrangidos pelo regime geral de segurança social, designadamente nos termos e condições previstos no decreto-lei que estabelece a integração dos trabalhadores do BPN — Banco Português de Negócios, S. A., e outros no regime geral de segurança social, sem prejuízo da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 2.^a do presente acordo.

Cláusula 114.^a

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

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

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

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do Banco, sobre a gestão do Fundo.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 ou da decisão tomada pelo Banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento serão efectuados nos termos e condições previstos na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respectivos contratos individuais de adesão.

7 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no n.º 10 da presente cláusula.

8 — Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do Regime Geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9 — No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 115.^a

Subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efectiva líquida, definida na cláusula 75.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela segurança social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 67.^a

2 — No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 116.^a

Benefícios e gestão dos SAMS

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 118.^a, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas,

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

3 — Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e 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.

Cláusula 117.^a

Âmbito pessoal

1 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o Banco é obrigado a contribuir, nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

Cláusula 118.^a

Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações auferidas pelos trabalhadores no activo:

- Retribuição base;
- Diuturnidades;
- Outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
- Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- Subsídios de férias e de Natal;

b) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das pensões de reforma, invalidez ou sobrevivência efectivamente recebidas pelos trabalhadores, que integram cumulativamente:

i) As pensões pagas pela segurança social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no Banco;

ii) As pensões complementares previstas neste acordo que resultem das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a;

c) As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial são calculadas sobre o valor da retribuição do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, se da incidência sobre as prestações efectivamente auferidas resultarem contribuições de valor inferior;

d) A cargo dos trabalhadores a tempo inteiro, a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas e constantes da alínea a);

e) A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efectivamente recebidas, que integram cumulativamente:

i) As pensões pagas pela segurança social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no Banco;

ii) As pensões complementares previstas neste acordo que resultem das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a

2 — Caso o trabalhador opte por receber os benefícios decorrentes do Plano Complementar de Pensões em capital de uma só vez, a contribuição para os SAMS será efectuada no momento do pagamento, sobre o total do capital reembolsado que tenha resultado das contribuições pelos montantes obrigatórios previstos no n.º 2 da cláusula 114.^a na proporção de 6,50 % para o Banco e 1,50 % para o trabalhador.

3 — Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para o SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência.

4 — Os beneficiários referidos na alínea e) deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5 — O Banco remeterá aos SAMS dos Sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 119.^a

Protecção na parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, nos termos da lei:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 120.^a

Crédito à habitação

1 — O Banco concederá aos seus trabalhadores, no activo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do Regulamento do Banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2 — Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados no máximo de 35 anos e até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo das excepções previstas no Regulamento de Crédito à Habitação em que aquele prazo e aquela idade poderão ampliar-se até 40 e 70 anos, respectivamente.

3 — O *plafond* a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelo Banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 122.^a

4 — O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 121.^a

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.

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

Cláusula 122.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 123.^a

Taxas de juro e outras condições

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

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,1 % ao ano.

Cláusula 124.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o Banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 125.^a

Princípio geral

1 — Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2 — O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo Banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 126.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 127.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 128.^a

Destino do produto das coimas

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

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

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

2 — A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pelos Sindicatos, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3 — Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

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

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 130.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 131.^a

Regime transitório das promoções por mérito

O disposto na cláusula 13.^a produz efeitos a partir de Janeiro de 2013, considerando-se porém, para efeitos dos respectivos n.ºs 3 e 4, os tempos e as avaliações anteriores que o trabalhador detenha.

Cláusula 132.^a

Regime transitório dos níveis mínimos

Nenhum trabalhador do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo e qualquer que seja a natureza do seu vínculo jurídico ao Banco beneficiará de qualquer ajustamento do seu nível salarial pela simples decorrência da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 133.^a

Reclassificações

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o Banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categoria a reclassificar	Nível mínimo a reclassificar	Categoria Anexos I e II	Nível mínimo correspondente
Grupo I	A — Directiva	Director	16	Director	16
		Director-adjunto	14	Director-adjunto	14
		Subdirector	13	Subdirector	13
		Gerente de zona	13		
	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Gerente	11	Gerente	11
		Subgerente	11	Subgerente	10
		Técnico de grau I	15	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II	12
		Analista-coordenador de OM e informática	12		
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III	10
		Chefe de serviço	11		
		Assistente de direcção	11		
		Chefe de divisão	10		
		Subchefe de serviço	10	Técnico de grau IV	8
		Chefe de secção	9		
		Chefe administrativo de estabelecimento	9		
		Subinspector	9		
		Inspector-adjunto	9		
		Analista de organização e métodos	9		
		Cambista	9		
		Operador principal	9		
		Chefe de sector	8		
		Subchefe de secção	8		

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categoria a reclassificar	Nível mínimo a reclassificar	Categoria Anexos I e II	Nível mínimo correspondente
Grupo I	B — Técnicas específicas e de enquadramento.	Subchefe administrativo de estabelecimento	8	Técnico de grau IV	8
		Técnico de grau IV	8		
		Inspector	11	Inspector/auditor	11
		Inspector-chefe	13		
		Analista de informática	9	Analista informático	9
		Analista de sistemas	14		
		Analista programador	11		
		Programador de informática	8	Programador informático	8
		Operador de informática	6	Operador informático	6
		Solicitador	7	Solicitador	7
		Secretário	6	Secretário	6
		Promotor comercial	7	Gestor de clientes	6
		Gestor de cliente	6		
	C — Administrativas operativas e comerciais.	Agente de organização e métodos	6	Administrativo	5
		Auxiliar de Inspeção	6		
Grupo II	D — Apoio qualificado	Encarregado geral	9	Profissional qualificado ou telefonista conforme função desempenhada.	3
		Adjunto de encarregado geral	8		
		Chefe de oficina	8		
		Assistente social	8		
		Subchefe de oficina	7		
		Encarregado (grupo II)	7		
		Enfermeiro	6		
Grupo III	E — Apoio geral	Encarregado (grupo III)	5	Contínuo ou motorista conforme função desempenhada.	2
		Encarregado (grupo IV)	3		

2 — Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

Cláusula 134.^a

Diuturnidades anteriormente vencidas

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 135.^a

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

Tendo em conta o contexto do processo de reprivatização do BPN, com repercussões no domínio das relações jurídico-laborais com os seus trabalhadores, as partes consideram, para o efeito previsto no artigo 503.º do Código do Trabalho, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que os acordos colectivos de trabalho do sector bancário cujas versões consolidadas foram publicadas, respectivamente, nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2011, e 3, de 22 de Janeiro de 2009 (com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010), revogando tacitamente tudo o que for incompatível com os mesmos.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	14
		Subdirector	13
	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Gerente	11
		Subgerente	10
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Inspector/auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
		Operador informático	6
		Solicitador	7
		Secretário	6
		Gestor de clientes	6
	C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	5
Grupo II	D — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	E — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

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

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Categorias	Descrição
Director, director-adjunto, sub-director.	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos do Banco. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos do Banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação do Banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. 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 o Banco em assuntos da sua especialidade.

Categorias	Descrição
Técnico de grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o Banco em assuntos da sua especialidade.
Inspector/auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as actividades do Banco e exerce funções de auditoria
Analista informático.	É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam ao objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.
Programador informático.	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador informático.	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce nessa qualidade a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Gestor de clientes.	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços do Banco.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Administrativo	É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional D — Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional E — Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo.	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista.	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO III

(Em euros)

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18.	2 723,11	3 071,48	3 890,07
17.	2 462,28	2 654,23	3 084,84
16.	2 290,83	2 427,04	2 751,31
15.	2 110,45	2 224,35	2 508,37
14.	1 926,11	2 030,50	2 292,68
13.	1 748,10	1 846,24	2 086,63
12.	1 600,84	1 690,56	1 908,49
11.	1 474,63	1 548,57	1 740,21
10.	1 318,96	1 397,74	1 584,67
9.	1 210,10	1 273,74	1 434,50
8.	1 096,24	1 156,66	1 305,66
7.	1 014,46	1 065,06	1 196,68
6.	959,25	1 007	1 103,36
5.	848,80	901,71	1 024,85
4.	736,78	784,44	
3.	640,54	683,99	
2.	564,81	603,20	
1.	480,15	513,81	

ANEXO IV

(Em euros)

Cláusula	Designação	Valor
83. ^a	Subsídio de almoço	9,03
82. ^a , n.º 1, alínea a).	Diuturnidades (antiguidade)	40,80
86. ^a	Despesas com deslocações:	
N.º 4.	Em território português	50,24
N.º 4.	No estrangeiro	175,75
N.º 6.	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho.	147 736,14

ANEXO V

(Em euros)

Escalão de rendimento	Montante mensal (desde os 13 meses, inclusive até quando for elegível)
1.º	28
2.º	23
3.º	18
4.º	5

Regulamento do Crédito à Habitação do Banco

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste Regulamento visam proporcionar aos trabalhadores do Banco, no activo e reformados por invalidez, a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente Regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 e que obedeçam às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente Regulamento.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- 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.

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- 30 % do valor do terreno ou de $\frac{1}{9}$ do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, 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.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, 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 anterior;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, 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 pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo e reformados por invalidez em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local de trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1 — O montante dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação no âmbito do presente Regulamento será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, função dos índices da rentabilidade do Banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no n.º 2 deste artigo.

2 — Neste momento, o valor máximo do empréstimo é de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3 — O valor constante no n.º 2 poderá ser revisto anualmente.

4 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95 % do valor das mesmas, nem 60 % do valor da habitação após a conclusão das obras.

Artigo 5.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 anuais do agregado familiar do mutuário.

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 ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste Regulamento.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de Junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no n.º 1 do artigo 20.º do presente Regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos, a contar dos eventuais adiantamentos, será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

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

3 — Se o empréstimo implicar um encargo mensal superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo poderá ampliar-se na exacta medida que permita o cumprimento daquele limite, não podendo, em nenhum caso, exceder 40 anos.

4 — Se durante a vida do empréstimo se verificar uma imprevista e substancial redução do rendimento anual do agregado familiar do mutuário que conduza a que o serviço da dívida acarrete um encargo superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo, na medida que vier a ser necessário para a adequação do encargo àquele limite, será ajustado, não podendo, porém, exceder os 40 anos.

Todavia, superada a causa que motivou a redução do referido rendimento, o empréstimo retomará as condições inicialmente contratadas, designadamente quanto ao prazo e ao limite de idade do mutuário.

5 — Nos casos referidos nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1 — A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

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, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

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 constantes.

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

3 — As prestações serão debitadas de acordo com a opção do Banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respectivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensal no vencimento do mutuário trabalhador do Banco.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, n.º 4, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efectuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao Banco.

2 — O reembolso antecipado total pode ser efectuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de 10 dias úteis ao Banco.

3 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador poderá ficar impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento.

4 — 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 o Banco e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 13.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 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.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte, ou de invalidez permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

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 fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o Banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5 — O trabalhador obriga-se a comprovar perante o Banco o pagamento regular dos prémios.

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 — 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

Exceptua-se do disposto no artigo anterior a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado

familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

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

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

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3 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, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

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 e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o Banco admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos 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 empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao 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.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f) Licença de habitação;
- g) Certificação energética;

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: 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;

4) Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;
- 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 aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, 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 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá, a encargo do requerente, 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, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo Banco

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

ANEXO I

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

- Habitação própria — 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:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR — número de pessoas residentes;

NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de um);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;

Superior a 10 % até 20 % — 10 pontos;

Superior a 20 % até 30 % — 15 pontos;

Superior a 30 % até 40 % — 20 pontos;

Superior a 40 % 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 A/3 — 40 pontos;

De A/3 até (A/3) + € 350 — 35 pontos;

De A/3 + € 350 até (A/3) + € 700 — 30 pontos;

De A/3 + € 700 a (A/3) + € 1050 — 25 pontos;

De A/3 + € 1050 a (A/3) + € 1400 — 20 pontos;

De A/3 + € 1400 a (A/3) + € 1750 — 15 pontos;

De A/3 + € 1750 a (A/3) + € 2100 — 10 pontos;

De A/3 + € 2100 a (A/3) + € 2450 — 5 pontos;

De A/3 + € 2450 a (A/3) + € 2800 — 0 pontos.

Sendo A = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração directa — entende-se por administração directa aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro. Título de ocupação.

Habitação própria inadequada — entende-se por habitação própria inadequada aquela que é da propriedade do

peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem — estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) — entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha. Indicação de ocupação.

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes — será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas. Relação renda/rendimento do agregado familiar.

Renda anual — referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a € 750;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar — inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 30 de Março de 2012.

Pelo BPN — Banco Português de Negócios, S. A.:

Norberto Sequeira da Rosa, vice-presidente do conselho de administração.

Rui Pedras, vogal do conselho de administração.

Mário Gaspar, vogal do conselho de administração.

Jorge Pessoa, vogal do conselho de administração.

Pela FSIB — Federação dos Sindicatos Independentes da Banca:

António José Silva Vale, vogal da direcção.

Ana Cristina Gouveia, vogal da direcção.

Declaração

A FSIB — Federação dos Sindicatos Independentes da Banca declara subscrever o presente acordo celebrado com o BPN — Banco Português de Negócios, S. A., em representação das seguintes associações sindicais:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.
Sindicato Independente da Banca.

Depositado em 24 de abril de 2012 a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 32/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L.^{da}, e a FETES — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade de produção de energia (co-geração) e obriga, por um lado, a empresa CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 7.^a

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer uma das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de denúncia, a comunicação terá de ser feita com antecedência de, pelo menos, três meses.

5 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 — Enquanto este acordo não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

8 — Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da

empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3 — A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e, naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

5 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 4.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos devem observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

6 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores podem ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa têm de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 7.^a

Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente AE e que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de 30 dias a contar da data sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3 — A CTE enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Condições gerais de admissão

1 — Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — A empresa dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria

das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4 — Sempre que existam, devem ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 9.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2 — O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez tem preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais II e III;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados no grupo salarial I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Sempre que o período experimental seja mais longo que o fixado na alínea *a*) do n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra empresa mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 12.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

Cláusula 13.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, tem direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressa, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras aplicáveis à profissão.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 15.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes, observando contudo as regras e orientações do grupo económico em que a empresa se insere.

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 17.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada

inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a empresa, o trabalhador pode beneficiar de um crédito de 100 horas anuais para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição;

m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;

o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 34.^a («Mobilidade funcional») e 35.^a («Substituição temporária»);

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas e equipamentos que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 1 da cláusula 62.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 20.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO VI**Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Local de trabalho****Cláusula 21.^a****Noção de local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho o definido contractualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações operadas pela empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o

local de trabalho não seja fixo, sede, delegação ou filial a que esteja adstrito.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste AE.

Cláusula 22.^a**Mobilidade geográfica**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 62.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

3 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais devem ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a três meses de retribuição mensal.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 23.^a**Transferência temporária de local de trabalho**

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência, salvo casos de força maior.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO II**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 24.^a****Noção de tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da presta-

ção, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste AE como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as 40 horas semanais nem as 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansam nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo, podendo o cálculo ser feito bianualmente.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) devem ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

3 — Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo devem coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre a empresa e os trabalhadores.

4 — As escalas de turno devem ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

1 — O período normal de trabalho, em regime de turnos, não pode exceder as 1820 horas anuais nem, em média anual, as 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2 — Podem ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos têm de ser rotativos, salvo acordo expresso em

contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3 — As escalas de turnos rotativos só podem prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à empresa no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.

6 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

Cláusula 28.^a

Organização do trabalho em regime de turnos

1 — Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2 — O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3 — Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo de vir a ser adoptado, por acordo, um regime diferente.

4 — Qualquer trabalhador só pode ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

5 — A empresa obriga-se a afixar até 15 de Dezembro a escala anual dos horários de turnos do ano seguinte.

6 — A escala prevista no número anterior bem como as alterações subsequentes devem ser elaboradas tendo em conta os interesses dos trabalhadores envolvidos e obedecer sempre ao preceituado neste AE e na lei.

7 — Na organização dos horários de trabalho por turnos devem ser tidas em conta as seguintes regras:

a) A rotação deve ser feita na sequência noite, tarde e manhã;

b) O período mínimo em cada turno não pode ser inferior a quatro nem superior a seis dias consecutivos. Períodos inferiores só podem ocorrer em tempo de férias de outros trabalhadores ou para acertos anuais;

c) As folgas semanais são marcadas de acordo com a sua natureza: a primeira complementar (C) e a segunda obrigatória (O) e as restantes sem distinção (F).

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3 — Apenas é considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não é obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período é pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho, nas situações em que não haja o transporte habitualmente utilizado pelo trabalhador no percurso em questão.

7 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a empresa assegura o pagamento de um segundo subsídio de refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

8 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, tem direito ao subsídio de refeição previsto neste AE e a empresa é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas por dia útil e de 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 175 horas anuais.

2 — Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num outro dia, sem prejuízo da retribuição normal, em data a acordar pelas partes nos seis meses seguintes, mas que não pode ultrapassar o termo do ano civil; na falta de acordo a decisão cabe à entidade empregadora.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas

horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4 — O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório retribuído, equivalente às horas de descanso em falta, a gozar nos termos do n.º 1.

5 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes ou em data a acordar pelas partes mas que não pode ultrapassar o termo do ano civil; na falta de acordo a decisão cabe à entidade empregadora.

6 — O descanso compensatório de trabalho suplementar pode ser substituído por trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 32.^a

Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 5 da cláusula 31.^a («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 39.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 44.^a («Subsídio por IHT»). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção na empresa podem renunciar a este subsídio.

Cláusula 34.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a três meses.

Cláusula 35.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria superior à sua, na maioria das funções, passa a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2 — A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituído.

3 — Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela empresa, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações, devendo entender-se como tal as deslocações que não impliquem dormidas:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração

pública, quando o trabalhador, de acordo com a empresa, utilize a sua própria viatura.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 37.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do anexo II.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — O subsídio de turno e o subsídio de IHT integram para todos efeitos a retribuição mensal, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela empresa;
- c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;
- d) Seja entregue ao trabalhador documento discriminativo dos valores da retribuição.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que é igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, na 1.^a hora ou fracção desta;
- b) 75 %, por hora ou fracção subsequente.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal e 100 % de acréscimo sobre a remuneração no trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar.

3 — Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 40.^a

Subsídios de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos;
- c) 35 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a retribuição de trabalho nocturno.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1 — A empresa terá de pôr à disposição dos trabalhadores um local arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando não forneça refeição.

2 — Caso não forneça a refeição a empresa obriga-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em di-

nheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 6,41.

3 — O subsídio de refeição é devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não pode ser superior à retribuição mensal.

2 — No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

Cláusula 44.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 33.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula: (n.º horas diárias × 20 % da retribuição base mensal) para as situações previstas na alínea b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 45.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

FériasCláusula 46.^a**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar comprovado documentalmente, até ao limite de 30 dias em cada ano civil.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 47.^a**Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

4 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 48.^a**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1 — A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da Comissão de Trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;
- c) Durante o período que medeia o Natal e ano novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no

todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respectivo ou, não o havendo, a Comissão de Trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

7 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 50.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se

quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 51.^a

Doença no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ocorrida durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 49.^a («Marcação do período de férias»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 52.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 53.^a

Participação de falta

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

2 — Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de 48 horas.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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 seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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 pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do n.º 2 serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da falta.

6 — Nos casos previstos nas alíneas dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a empresa tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

7 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

e) As previstas na alínea *i*) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 61.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento colectivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 62.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a um mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — A compensação a que se refere o número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição mensal efectiva.

3 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5 — A aplicação do regime previsto na presente cláusula não se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a assinatura do presente acordo, aos quais se deverá aplicar o regime previsto na Lei n.º 53/2011.

Cláusula 63.^a**Denúncia por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, pode ser obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 64.^a**Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X**Disciplina****Cláusula 65.^a****Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 66.^a**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 67.^a**Procedimento e prescrição**

1 — Com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — 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 ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XI**Parentalidade****Cláusula 68.^a****Protecção na parentalidade**

1 — Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste AE e na lei, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2 — As disposições deste capítulo são integradas por outras mais favoráveis que estejam ou venham a ser estabelecidas pela lei.

Cláusula 69.^a**Licença parental**

1 — A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2 — A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3 — Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 70.^a**Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1 — A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 71.^a**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1 — É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 72.^a**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação e acompanhamento dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 73.^a**Faltas para assistência a filho**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3 — Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 74.^a**Faltas para assistência a neto**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 75.^a**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos,

incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa, com referência à categoria que o trabalhador tinha à data do início da baixa.

CAPÍTULO XIII

Saúde, prevenção e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Segurança e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa assegura, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Cláusula 79.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

2 — Na eventualidade de algum trabalhador ser afectado por este tipo de situação, a empresa deve sensibilizá-lo para que frequente acções de desintoxicação, procurando organizar o seu horário de forma a possibilitar a sua frequência.

3 — A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5 — O controlo, que terá de efectuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6 — A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

7 — Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 80.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

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

Cláusula 81.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente AE pelo recurso à conciliação e mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já decidem submetê-los à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 82.^a

Princípio geral

Às matérias não contempladas neste AE aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 83.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 84.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior eventualmente aplicável.

ANEXO I

Definição de funções

Chefias

Chefe de central de produção térmica. — O trabalhador responsável pela organização, coordenação e controlo de

todas as actividades de uma ou mais centrais de produção térmica.

Trabalhadores fogueiros

Operador de produção térmica/fogueiro. — O trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições base mínimas mensais

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Chefe de central de produção térmica	2 343,69
II	Operador de produção térmica/fogueiro de 1. ^a	868,63

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 11 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Março de 2012.

Pela CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L.^{da}:

César Pinto Ramos, gerente.

André Bruno Santos Brandão Gordon Afonso, gerente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Bruno Graça Lopes, mandatário.

Depositado em 12 de abril de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 24/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}, e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2011.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais ou-torgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo, considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 25.^a

Alimentação

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,40;

Almoço — € 13;

Jantar — € 13;

Ceia — € 3,40;

a) a d) (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 27.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 54,60.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 46 183.

5 e 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

ANEXO I

Enquadramento profissional — Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1. ^a classe. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Maquinista prático de 2. ^a classe. Cozinheiro.
VII	Maquinista prático de 3. ^a classe. Marinheiro de 1. ^a classe. Ajudante de maquinista.
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe.

Nota. — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	Hotel <i>staff</i> de 1. ^a
D	Hotel <i>staff</i> de 2. ^a
E	Hotel <i>staff</i> praticante.

ANEXO II

Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2012)

TABELA I

Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 260
II	2 055
III a)	1 846
b) c)	1 778
IV c)	1 165
V d)	918
VI d) e)	793
VII	760
VIII	700

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe de quarto de máquinas, vence pelo nível iv.

d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.

TABELA II

Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A.....	1 376
B.....	826
C.....	720
D.....	641
E.....	544

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que são potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 26 de Março de 2012.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, mandatário.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Depositado em 12 de abril de 2012, a p. 124 do livro n.º 11, com o registo n.º 26/12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — SETACCOP, que passa a denominar-se Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços — SETACCOP — Alteração.

Alteração aprovada em reunião extraordinária do conselho geral realizada em 3 de Março de 2012 dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2011.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — O Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, abreviadamente designado por SETACCOP, é a organização sindical, constituída por tempo indeterminado, que representa todos os trabalhadores que a ela voluntariamente adiram e que obedeçam, pelo menos, a uma das seguintes situações:

a) Serem trabalhadores de empresas que se dediquem às actividades de construção civil, obras públicas, serviços, madeiras, mobiliário, cimentos, cerâmica e rochas ornamentais, pertencentes ao sector público, empresarial do Estado, cooperativo ou privado;

b) Serem trabalhadores que exerçam funções identificadas com a construção civil, obras públicas, meio ambiente, silvicultura, serviços e tecnologias diversas, na administração pública central, regional e local e em outras empresas dos sectores empresarial do Estado, cooperativo ou privado, não abrangidas na alínea anterior;

c) Serem técnicos de construção, designadamente de arquitectura, engenharia, segurança e saúde no trabalho, topografia, cartografia, fotogrametria, medições e orçamentos, desenho e outros, dos sectores público, cooperativo ou privado.

2 — O SETACCOP exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa e pode, por decisão do secretariado nacional, criar delegações onde tal se justifique.

Artigo 2.º

Símbolos

O SETACCOP tem como símbolos um compasso aberto em ângulo recto sobre teodolito electrónico e respectivos acessórios, uma colher de pedreiro da construção, uma folha de serra mecânica e um capacete de protecção individual.

Esses símbolos são projectados sobre figura rectangular, predominando na sua parte superior a cor azul e na inferior a vermelha, materializando uma parede de alvenaria em construção. No espaço superior do rectângulo consta a sigla e a denominação do Sindicato.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira do SETACCOP é formada por um rectângulo azul e vermelho, cujos símbolos, sigla e denominação, correspondem ao descrito no número anterior.

2 — O hino do SETACCOP é o aprovado em conselho geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

O SETACCOP é independente do Estado, do patronato, dos partidos políticos, de igrejas e religiões e de quaisquer outras associações de natureza política ou confessional.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O SETACCOP rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos seus associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — É reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais, sendo o seu reconhecimento da competência exclusiva do conselho geral.

Artigo 7.º

Conteúdo e âmbito

1 — As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SETACCOP.

2 — Cada tendência constitui uma formação integrante do SETACCOP, de acordo com o princípio da representatividade, exercendo, por isso, os seus poderes e competências tendo em vista a realização dos fins estatutários.

Artigo 8.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindical, traduzida pelo número de associados que representa.

Artigo 9.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do Sindicato.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se, nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 10.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta do número de associados que ela representa.

2 — O voto de cada associado é livre não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integram os órgãos estatutários do SETACCOP não estão subordinados à disciplina das tendências.

Artigo 11.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 12.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SETACCOP;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos.

Artigo 13.º

Filiação

O SETACCOP reserva-se o direito de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou internacional, que reputa de interesse para a prossecução dos seus objectivos.

Artigo 14.º

Objectivos e sua prossecução

O SETACCOP persegue a prossecução dos seguintes e principais objectivos:

a) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;

b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em processos de natureza disciplinar ou judicial e em todos os casos de conflitos de trabalho;

c) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada, as reivindicações dos seus associados e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

d) Criar e dinamizar uma estrutura sindical de modo a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os associados, fomentando a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral e assegurando informação sobre tudo quanto lhes diga respeito;

e) Celebrar e defender convenções colectivas de trabalho e fiscalizar e reclamar a aplicação destas e das leis do trabalho;

f) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores nos termos legalmente estabelecidos e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas que lhes digam respeito;

g) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados e, quando possível, instituir o fundo de greve e o fundo de solidariedade;

h) Promover o desaparecimento das desigualdades salariais por motivo de sexo, religião ou exercício profissional;

i) Defender e promover a formação profissional dos seus associados, bem como fomentar iniciativas com vista à sua formação sindical e à sua promoção social e cultural;

j) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;

k) Defender e promover a participação dos seus associados em acções relacionadas com segurança e saúde no trabalho;

l) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a melhor integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;

m) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora, bem como o direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;

n) Promover, gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 15.º

Inscrição e consequências

1 — Têm direito a filiar-se no SETACCOP todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no n.º 1 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de inscrição para filiação é feito mediante o preenchimento de impressos apropriados e a apresentação de documentação comprovativa da situação profissional do candidato.

3 — O pedido de inscrição pode ser recusado pelo secretariado nacional, após análise do processo de candidatura apresentado.

4 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado nacional informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer da decisão para o conselho geral.

5 — Sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, nenhum trabalhador pode estar filiado, a título da mesma profissão, em qualquer outro sindicato.

Artigo 16.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1) Eleger e ser eleito para os órgãos do SETACCOP, nos termos dos presentes estatutos;

2) Participar, e ser informado, regularmente, das actividades do Sindicato;

3) Examinar os documentos do Sindicato os quais, periodicamente e para esse efeito, serão postos à sua disposição;

4) Beneficiar de todos os serviços e apoios disponibilizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

5) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;

6) Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do SETACCOP, bem como as deliberações do conselho geral e demais órgãos directivos;

2) Participar, manter-se informado e divulgar as actividades do Sindicato;

3) Desempenhar, com zelo, os cargos para que sejam eleitos;

4) Pagar, mensalmente, a quota ao Sindicato;

5) Comunicar ao Sindicato, pontualmente, a mudança de residência ou de local de trabalho, bem como quaisquer alterações ocorridas no plano profissional;

6) Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores.

Artigo 18.º

Perda de qualidade de associado

Perde a qualidade de associado o trabalhador que:

1) Tenha, por escrito, pedido a desvinculação;

2) Deixe de pagar a quota por período superior a três meses e, depois de alertado para regularizar a situação, o não tenha feito nos 30 dias posteriores à recepção do aviso do Sindicato, excepto:

a) Quando, comprovadamente, deixe de receber vencimento;

b) Por qualquer outro motivo, devidamente justificado, por escrito, e aceite pelo secretariado nacional;

3) Tenha sido punido com pena de expulsão.

Artigo 19.º

Readmissão

Um trabalhador pode ser readmitido como sócio do SETACCOP nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e ouvido o conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do Sindicato

Artigo 20.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do SETACCOP:

a) A assembleia geral eleitoral;

b) O conselho geral;

c) O secretariado nacional;

d) O conselho fiscalizador de contas;

e) O conselho de disciplina.

2 — Constituem os corpos gerentes do SETACCOP o secretariado nacional, o conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina.

Artigo 21.º

Eleição e demissão dos corpos gerentes

1 — Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo anterior são submetidos a voto directo, universal e secreto, através de listas candidatas, considerando-se eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos.

2 — Os membros dos corpos gerentes manter-se-ão em funções enquanto persistir uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes.

3 — Os membros dos corpos gerentes só podem ser demitidos na totalidade, em cada órgão, por deliberação do conselho geral que, para o efeito, reunirá expressamente.

4 — No caso de exoneração, de demissão ou de renúncia dos corpos gerentes, o Sindicato passa a ser gerido por uma comissão de gestão administrativa, constituída por cinco membros a eleger pelo conselho geral.

5 — Os membros dos corpos gerentes e do conselho geral, quaisquer que sejam os seus efectivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao empossamento da comissão de gestão administrativa.

6 — A comissão de gestão administrativa procederá, além da gestão corrente do Sindicato, ao desenvolvimento dos trabalhos necessários à realização, no prazo de 180 dias, do acto eleitoral de novos corpos gerentes, mantendo-se em funções até à tomada de posse destes.

7 — Para qualquer órgão do Sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efectivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respectiva lista, sempre que tal se justifique.

Artigo 22.º

Mandato e reeleição

A duração do mandato dos dirigentes do SETACCOP é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

SECÇÃO I

Da assembleia geral eleitoral

Artigo 23.º

Assembleia geral eleitoral

O órgão máximo do SETACCOP é a assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios do Sindicato, e funcionará num único círculo eleitoral.

Artigo 24.º

Mesa da assembleia geral eleitoral

1 — A mesa da assembleia geral eleitoral é constituída pelos elementos que compõem a mesa do conselho geral.

2 — Compete à mesa da assembleia geral eleitoral a organização dos cadernos eleitorais e a fiscalização de todos os actos eleitorais.

3 — Compete à mesa da assembleia geral eleitoral assinar as actas dos actos eleitorais e publicar os respectivos resultados.

Artigo 25.º

Convocação e funcionamento da assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente do conselho geral, enquanto presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, a pedido do secretariado nacional, de 10 % ou 500 dos associados.

2 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos para a eleição dos órgãos do Sindicato e deve ser marcada com, pelo menos, 60 dias de antecedência.

3 — A convocatória da assembleia geral eleitoral, a ser divulgada nas instalações do Sindicato, nos locais de trabalho e em, pelo menos, dois jornais nacionais, de grande circulação, com a antecedência mínima de 45 dias, deve especificar o prazo de apresentação de listas bem como o dia, a hora e os locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral funciona à hora marcada com a maioria dos associados e meia hora depois com qualquer número.

5 — A assembleia geral eleitoral delibera nos termos previstos nos artigos 15.º, n.º 1 e 21.º, n.º 1 destes estatutos.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 26.º

Composição do conselho geral

O conselho geral é o órgão máximo entre actos eleitorais e é composto por 35 membros efectivos.

Artigo 27.º

Eleição e composição do conselho geral

1 — Os membros do conselho geral são eleitos pela assembleia geral eleitoral, por voto secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Será considerado presidente do conselho geral o candidato que figurar em 1.º lugar na lista mais votada.

3 — Têm assento nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto, os membros, em efectividade de funções, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina.

Artigo 28.º

Mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é constituída pelo presidente e pelos membros eleitos nos termos do n.º 1 do artigo 31.º

Artigo 29.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;

c) Deliberar sobre a associação do SETACCOP com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais internacionais, sob proposta do secretariado nacional;

d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do SETACCOP para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas, sob proposta do secretariado nacional;

e) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que, eventualmente, surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;

f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 19.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;

g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesse a prosseguir através desta;

h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

i) Nomear uma comissão de gestão administrativa do Sindicato, em caso de exoneração, de demissão ou de renúncia dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições, de acordo com o n.º 4 do artigo 21.º;

j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os associados;

k) Aprovar e fazer cumprir a estratégia político-social;

l) Proceder à revisão dos estatutos;

m) Deliberar sobre a fusão ou a extinção do Sindicato;

n) Alterar as quotizações sindicais;

o) Deliberar sobre quaisquer das atribuições estatutárias ou matérias que não sejam da exclusiva competência dos outros órgãos;

p) Aprovar a constituição de secções sócio-profissionais e interprofissionais e o comité económico-social do Sindicato, sob proposta do secretariado nacional.

Artigo 30.º

Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reúne, extraordinariamente, a convocação do seu presidente, do secretariado nacional ou por convocação de, pelo menos, um terço dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local de funcionamento.

4 — O conselho geral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 31.º

Funcionamento e quórum do conselho geral

1 — O conselho geral elege na sua primeira reunião, de entre os seus membros, um vice-presidente, dois secretários e dois vice-secretários.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — Os secretários e vice-secretários desempenharão as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente, no exercício das competências estabelecidas no artigo 33.º

4 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar, validamente, desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros, excepto nos casos previstos nos artigos 76.º e 77.º dos estatutos.

5 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, ou o vice-presidente no caso previsto no n.º 2, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 32.º

Presidente do Sindicato

É considerado eleito presidente do SETACCOP o candidato que figurar em 1.º lugar na lista mais votada para o conselho geral.

Artigo 33.º

Competência do presidente do conselho geral

Compete, em especial, ao presidente do conselho geral, como presidente do SETACCOP:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;

b) Representar o SETACCOP em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado nacional;

c) Tomar assento, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional;

d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral;

e) Convocar a assembleia geral eleitoral, enquanto presidente da respectiva mesa;

f) Tomar assento, sem direito a voto, nas reuniões do comité económico-social do Sindicato.

SECÇÃO III

Do secretariado nacional

Artigo 34.º

Composição do secretariado nacional

O secretariado nacional é o órgão executivo do SETACCOP e é composto por 15 membros.

Artigo 35.º

Eleição do secretariado nacional

O secretariado nacional é eleito pela assembleia geral eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número dos votos expressos.

Artigo 36.º

Competência do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional:

a) Propor ao conselho geral o programa de acção e as grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

b) Dirigir e coordenar a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical aprovada pelo conselho geral;

c) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

d) Criar comissões ou outras formas organizativas de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;

e) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;

f) Promover e organizar a eleição dos delegados sindicais, em cada local de trabalho;

g) Regular e propor à aprovação do conselho geral o estatuto do delegado sindical;

h) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a sua acção na execução local da política do Sindicato;

i) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

j) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;

k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;

l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;

m) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;

n) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;

o) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;

p) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

q) Propor ao conselho geral a constituição de secções sócio-profissionais e interprofissionais e do *comité* económico-social do Sindicato.

Artigo 37.º

Reunião e quórum do secretariado nacional

1 — O Secretariado Nacional reúne, pelo menos, uma vez por mês, podendo reunir extraordinariamente sempre que o secretário-geral o considere necessário, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar, validamente, desde que estejam presentes metade e mais um dos membros eleitos.

Artigo 38.º

Responsabilidade dos membros do secretariado nacional

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado nacional é suficiente para obrigar o Sindicato.

Artigo 39.º

Constituição de mandatários

O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho geral, o qual fixará, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 40.º

Secretário-geral

Será considerado eleito secretário-geral do SETACCOP o candidato que figurar em 1.º lugar na lista mais votada para o secretariado nacional.

Artigo 41.º

Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e organizar e atribuir os pelouros pelos outros membros;

b) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com o deliberado pelo conselho geral;

c) Representar o SETACCOP em todos os actos e nas organizações internacionais, designando quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;

e) Convocar, em nome do secretariado nacional, reuniões extraordinárias do conselho geral, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º;

f) Presidir às reuniões do *comité* económico-social do Sindicato.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 42.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas do Sindicato é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por cinco membros, sendo o seu presidente o 1.º elemento da lista mais votada.

Artigo 43.º

Eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número dos votos expressos.

Artigo 44.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, regularmente, a contabilidade do Sindicato, pedindo, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua função;

b) Elaborar semestralmente parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos, apresentados pelo secretariado nacional, até 15 dias antes da reunião do conselho geral que os apreciar;

d) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 45.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elege, de entre os seus membros, um vice-presidente e três secretários.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, para o desempenho das atribuições previstas no artigo 44.º e, extraordinariamente, a pedido do conselho geral ou do secretariado nacional.

3 — O conselho fiscalizador de contas só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

SECÇÃO V

Do conselho de disciplina

Artigo 46.º

Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina, órgão de jurisdição disciplinar e conflitos do Sindicato, é composto por cinco membros, sendo seu presidente o 1.º elemento da lista mais votada.

Artigo 47.º

Eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número dos votos expressos.

Artigo 48.º

Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 70.º;
- d) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- e) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- f) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 49.º

Reunião e funcionamento do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elege, de entre os seus membros, um vice-presidente e três secretários.

2 — O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu presidente ou a solicitação de qualquer órgão estatutário.

3 — O conselho de disciplina só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 50.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará, anualmente, um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado nacional.

SECÇÃO VI

Dos órgãos consultivos

Artigo 51.º

Órgãos consultivos

São órgãos consultivos do SETACCOP as secções sócio-profissionais, as secções interprofissionais e o *comité* económico-social.

Artigo 52.º

Secções sócio-profissionais

1 — As secções sócio-profissionais são constituídas por todos os associados que exerçam a mesma profissão ou possuam o mesmo título profissional, independentemente do local ou sector onde exerçam a actividade.

2 — As secções sócio-profissionais destinam-se, exclusivamente, a apoiar o secretariado nacional ou a alertá-lo para os problemas específicos relacionados com o grupo profissional que representam no Sindicato, podendo ser mandatadas pelo secretariado nacional para executar determinadas acções representativas que lhes digam especificamente respeito.

3 — Cada secção sócio-profissional é formalmente constituída pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, logo que se registem, pelo menos, 100 associados com a mesma profissão ou título profissional.

4 — As secções sócio-profissionais são coordenadas por um secretariado, constituído por três membros, sendo um o secretário-coordenador e os restantes os vogais.

5 — Os secretariados das secções sócio-profissionais são eleitos pelos membros da secção respectiva, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número dos votos expressos. O secretário-coordenador será o 1.º nome da lista mais votada.

6 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, um regulamento comum a todas as secções sócio-profissionais.

Artigo 53.º

Secções interprofissionais

1 — As secções interprofissionais são constituídas por todos os associados que exerçam a sua actividade no mesmo sector ou subsector económico, dentro do âmbito representado pelo SETACCOP, independentemente da profissão que exerçam ou título profissional que possuam.

2 — As secções interprofissionais destinam-se a apoiar o secretariado nacional ou alertá-lo para os problemas específicos relacionados com o sector ou subsector que representam no Sindicato, podendo ser mandatadas pelo secretariado nacional para executar determinadas acções representativas que lhes digam especificamente respeito.

3 — Cada secção interprofissional é formalmente constituída pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, logo que se registem, pelo menos, 100 associados que exerçam a sua actividade no mesmo sector ou subsector económico.

4 — As secções interprofissionais são coordenadas por um secretariado, constituído por três membros, sendo um o secretário-coordenador e os restantes os vogais.

5 — Os secretariados das secções interprofissionais são eleitos pelos membros da secção respectiva, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número dos votos expressos. O secretário-coordenador será o 1.º nome da lista mais votada.

6 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, um regulamento comum a todas as secções interprofissionais.

Artigo 54.º

Comité económico-social

1 — O *comité* económico-social do SETACCOP é o órgão consultivo do secretariado nacional, constituído por todos os secretários-coordenadores das secções sócio-profissionais e pelo secretário-geral do Sindicato.

2 — O *comité* económico-social é presidido pelo secretário-geral e por quatro vogais, eleitos de entre os seus membros, dois dos quais serão, obrigatoriamente, representantes das secções interprofissionais.

3 — Compete ao *comité* económico-social:

a) Emitir pareceres, estudos e sugestões sobre a situação dos sectores representados pelo SETACCOP, incluindo os de ordem técnica e legislativa, que visem apoiar a acção do Sindicato na sua intervenção político-sindical e, no âmbito das suas competências, efectuar as acções para que seja solicitado;

b) Elaborar e coordenar a publicação de textos ou revistas técnicas e sócio-políticas a serem editadas pelo Sindicato;

c) Promover o estudo e articulação de carreiras profissionais que harmonizem o posicionamento de todas as profissões representadas pelo Sindicato, com vista a habilitar o secretariado nacional a tomar as posições julgadas necessárias para a sua concretização;

d) Estudar, planificar e propor a aplicação de medidas sociais em benefício de todos os associados e dirigir a sua aplicação, quando para o efeito for expressamente mandatado pelo secretariado nacional.

4 — Para a prossecução dos seus fins o *comité* económico-social poderá constituir comissões específicas no seu seio, as quais se extinguem automaticamente logo que concluídas as acções para que foram constituídas.

5 — O *comité* económico-social será formalmente constituído pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, logo que sejam igualmente constituídas comissões sócio-profissionais e interprofissionais em número suficiente para a necessária operacionalidade deste órgão.

6 — O *comité* económico-social do Sindicato rege-se por um regulamento, aprovado pelo conselho geral.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 55.º

Eleição e mandato dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do SETACCOP com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio directo e secreto, sendo eleitos os que obtiverem maior número de votos.

2 — Os delegados sindicais são eleitos por quatro anos, sendo permitida a sua reeleição.

3 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pelo conselho geral, a solicitação do secretariado nacional, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

4 — Até 30 dias após a destituição, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos.

Artigo 56.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais estabelecem a ligação entre o secretariado nacional do SETACCOP e os sócios que representam.

2 — O secretariado nacional assegura os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da sua actividade.

3 — Aos delegados sindicais compete, nomeadamente:

a) Defender os interesses dos associados nos locais de trabalho;

b) Informar o secretariado nacional dos problemas específicos do seu sector;

c) Assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

4 — Os delegados sindicais são destituídos por deliberação do conselho geral, tomada por voto directo e secreto, quando, em processo referido no número anterior, lhes seja aplicada qualquer pena por violação dos deveres estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 11.º, ou incumprimento das obrigações previstas no artigo 50.º destes estatutos.

5 — Até 30 dias após a destituição, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses, excepto os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — Não perdem capacidade eleitoral os sócios que, comprovadamente, se encontrem nas situações de aposentação, desemprego ou baixa por doença ou que tenham o seu contrato individual de trabalho suspenso por qualquer dos actos previstos na lei geral ou na convenção colectiva de trabalho em cujo âmbito se incluem.

Artigo 58.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 2 do artigo 24.º, cabendo-lhe, nomeadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas, no prazo de três dias a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das mesmas;
- b) Dar conhecimento ao primeiro subscritor de cada lista em que for reconhecida qualquer irregularidade por forma a possam proceder às correcções devidas, no prazo de cinco dias;
- c) Findo o prazo indicado na alínea anterior, decidir, nas 48 horas seguintes, da aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas;
- d) Garantir a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do Sindicato e nos locais de trabalho;
- e) Deliberar sobre a localização das assembleias de voto e promover a sua constituição;
- f) Emitir credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
- g) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- h) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao acto eleitoral;
- i) Decidir sobre a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SETACCOP, ouvido o secretariado nacional.

Artigo 59.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Findo o prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Dar parecer, no prazo de 48 horas, sobre reclamações dos cadernos eleitorais;
- b) Dar parecer sobre todas as reclamações inerentes ao acto eleitoral e elaborar relatório de qualquer irregularidade;
- c) Vigiar o desenrolar da campanha eleitoral.

Artigo 60.º

Cadernos eleitorais, reclamações e recurso

1 — Compete ao secretariado nacional a elaboração e afixação dos cadernos eleitorais.

2 — Até aos 60 dias prévios ao acto eleitoral, serão os cadernos eleitorais afixados na sede e delegações do SETACCOP e nos locais de trabalho, por um período de 10 dias.

3 — Até cinco dias após o termo da exposição referida no número anterior, poderão os sócios apresentar reclamações ao secretariado nacional.

4 — As reclamações serão decididas no prazo máximo de cinco dias, devendo as decisões ser de imediato afixadas no local onde se achava exposto o caderno que continha a situação reclamada.

5 — Das decisões do secretariado nacional cabe recurso, no prazo de dois dias, para a mesa da assembleia eleitoral, que decidirá, em última instância, no prazo de 48 horas.

Artigo 61.º

Processo de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega, até 30 dias antes do acto eleitoral, ao presidente do conselho geral, das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho.

2 — As listas de candidaturas terão de ser exclusivamente compostas por sócios que obedeçam às condições estipuladas no artigo 57.º

3 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção.

4 — As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício, por 20 % ou por 1000 dos associados.

5 — Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

6 — As candidaturas só serão aceites se concorrerem à totalidade dos corpos gerentes, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas e incluam, no mínimo, um quarto de elementos suplentes.

7 — Nenhum associado poderá ser subscritor ou candidatar-se em mais de uma lista.

8 — As candidaturas receberão uma letra de identificação, à medida da sua apresentação.

9 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede e delegações do Sindicato e nos locais de trabalho, com 15 dias de antecedência sob a realização do acto eleitoral.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto na sede e delegações do Sindicato e em locais acessíveis à votação.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Cada lista poderá credenciar um fiscal por cada mesa de voto.

Artigo 63.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro subscrito, dirigido ao presidente da assembleia geral eleitoral.

3 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se refiram.

4 — Para que os votos por correspondência tenham validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

6 — Os boletins de voto, em papel liso e de cor diferente para cada órgão, devem ser de forma rectangular e com as dimensões que permitam a indicação de todas as listas candidatas.

7 — A identificação dos eleitores é efectuada através da apresentação do cartão de sócio, ou, na falta deste, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

8 — Serão considerados nulos os votos que tenham assinalado mais de um quadrado, que assinalem o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições ou que apresentem quaisquer rasuras.

Artigo 64.º

Apuramento dos votos

1 — Após a hora afixada para o encerramento da mesa de voto, proceder-se-á:

a) À contagem e apuramento dos votos obtidos por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos;

b) À elaboração, pela mesa respectiva, de acta onde constarão os resultados apurados, a qual deve ser assinada por todos os seus membros, afixando-se cópia no local da votação.

2 — Os resultados oficiais do apuramento serão obtidos, e divulgados, após a recepção, pela mesa da assembleia geral eleitoral, das actas de todas as assembleias eleitorais.

Artigo 65.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Poderão ser interpostos recursos à mesa da assembleia geral eleitoral, no prazo de 24 horas contado a partir da hora de encerramento da assembleia eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral.

2 — O recurso aceite tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia eleitoral, tendo o recorrente 24 horas, após a entrega do recurso, para fazer prova do respectivo fundamento. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — Os recursos julgados procedentes determinam a repetição do acto eleitoral, impugnado, que deverá ser repetido nos 10 dias subsequentes ao acto anulado.

CAPÍTULO VII

Disposições comuns

Artigo 66.º

Comunicação à entidade empregadora

O secretariado nacional comunicará à entidade empregadora a identificação dos membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais, por meio de carta registada, com a solicitação da sua afixação em local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO VIII

Do regime patrimonial

Artigo 67.º

Princípios gerais

1 — O SETACCOP possui contabilidade organizada, devendo o secretariado nacional reunir a documentação justificativa das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, devem ser divulgados entre os associados e afixados, para consulta, em local próprio do Sindicato.

3 — Sem prejuízo de actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer, a entidade estranha ao Sindicato, uma peritagem às contas, o mesmo acontecendo por requerimento ao conselho geral de um mínimo de 10 % dos associados.

Artigo 68.º

Receitas e sua aplicação

1 — Constituem receitas do SETACCOP as provenientes das quotizações, de iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito, de legados ou de doações dos associados.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos objectivos estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

3 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários, que afectem os fundos sindicais ou bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

Artigo 69.º

Quotização

1 — A quotização mensal, com referência a 12 meses por ano, é de 1 % sobre o vencimento líquido.

2 — A quotização deve dar entrada no Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, salvo se a lei determinar de forma diferente, devendo ser cobrada, preferencialmente, através de desconto no vencimento. Os associados podem, também, efectuar o pagamento em numerário, cheque, vale de correio, transferência bancária, multibanco ou outro.

CAPÍTULO IX

Do regime disciplinar

Artigo 70.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão quando, de forma injustificada, não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 17.º;
- b) Suspensão, até 180 dias, quando reincidam na infracção prevista na alínea anterior;
- c) Expulsão quando violem, reiteradamente e com dolo, os deveres estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 17.º dos estatutos.

Artigo 71.º

Competência para aplicação das penas

1 — A competência para a aplicação das penas disciplinares estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 70.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para a aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 72.º

Garantia do processo

Nenhuma das sanções referidas no artigo 70.º será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 73.º

Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, cujos actos e procedimentos observarão a forma escrita, será enviada ao sócio arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder à nota de culpa, no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada, e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 74.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

Artigo 75.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO X

Das disposições finais

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral, expressamente convocado para o efeito, devendo as alterações ser tomadas por decisão favorável de, pelo menos, três quartos dos seus membros.

Artigo 77.º

Fusão e extinção

1 — A fusão do SETACCOP com outra organização sindical e a sua extinção só poderão fazer-se por decisão favorável do conselho geral, convocado expressamente para o efeito, e desde que votada por mais de três quartos dos seus membros.

2 — O conselho geral definirá os precisos termos em que a extinção se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

Artigo 78.º

Revogação

São revogados os estatutos anteriores do SETACCOP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2000, e rectificados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000.

Registado em 12 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 146 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) — Alteração

Alteração, aprovada no IV congresso extraordinário, realizado no dia 28 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2011.

Das receitas da Federação

Artigo 17.º

- 1 —
- 2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a € 0,30 por cada associado, sendo que a mesma nunca poderá ser inferior a € 150 anuais.
- 3 —
- 4 —
- 5 — Sempre que, nos termos dos artigos 17.º, n.º 1, alínea c), e 18.º, n.º 1, dos presentes estatutos, sejam solicitadas aos sindicatos filiados contribuições ou quotizações extraordinárias, as mesmas serão feitas em partes iguais.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Federação

Artigo 23.º

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) A mesa do congresso;
- c) A direção nacional;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho disciplinar.

2 — São órgãos de direção da FENPOL:

- a) A mesa do congresso;
- b) A direção nacional;
- c) O conselho fiscal.

Da direção nacional

Artigo 29.º

1 —

2 — A direção nacional é constituída por 30 membros efetivos e 10 suplentes, eleitos em congresso, a saber:

- a) Presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical;
- b) Presidente-adjunto da direção nacional para a área das relações públicas;
- c) Presidente-adjunto da direção nacional para a área jurídica;
- d) Presidente-adjunto da direção nacional para a área das finanças;
- e) Vice-presidente-adjunto da presidência;
- f) Vice-presidente para a área sindical;
- g) Vice-presidente para a área das relações públicas;
- h) Vice-presidente para a área jurídica;
- i) Vice-presidente para a área das finanças;
- j) Vice-presidente para a área da logística;
- k) Vice-presidente;
- l) Vice-presidente;
- m) Vice-presidente;
- n) Vice-presidente;
- o) Vice-presidente;
- p) Vice-presidente;
- q) Vice-presidente;
- r) Vice-presidente;
- s) Vice-presidente;
- t) Vice-presidente;
- u) Vice-presidente;
- v) Vice-presidente;
- w) Vice-presidente;
- x) Vice-presidente;
- y) Vice-presidente;
- z) Vice-presidente;
- aa) Vice-presidente;
- bb) Vice-presidente;
- cc) Vice-presidente;
- dd) Vice-presidente;
- ee) Suplente;
- ff) Suplente;
- gg) Suplente;
- hh) Suplente;
- ii) Suplente;
- jj) Suplente;
- kk) Suplente;

- ll) Suplente;
- mm) Suplente;
- nn) Suplente.

3 —

4 — Compete ao presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical:

- a) Substituir o presidente da direção nacional, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir toda a ação sindical da Federação;
- c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

5 — Compete ao presidente-adjunto da direção nacional para a área das relações públicas:

- a) Substituir o presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir toda a área da comunicação nacional e internacional da Federação;
- c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

6 — Compete ao presidente-adjunto da direção nacional para a área jurídica:

- a) Substituir o presidente-adjunto da direção nacional para a área finanças, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir toda a ação jurídica da Federação;
- c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

7 — Compete ao presidente-adjunto da direção nacional para a área finanças:

- a) Substituir o presidente-adjunto da direção nacional para a área jurídica, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir toda a ação financeira da Federação;
- c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

8 — Compete ao vice-presidente adjunto da presidência:

- a) Substituir o presidente-adjunto da direção nacional para a área das relações públicas, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir o Departamento Administrativo da Federação;
- c) Assessorar o presidente da direção nacional, nomeadamente na realização das reuniões da direção nacional e outras, secretariando-as;
- d) Dirigir o gabinete do presidente da direção nacional;
- e) Executar outras tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

9 — Compete ao vice-presidente para a área sindical:

- a) Substituir o vice-presidente adjunto da presidência, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical;
- c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

10 — Compete ao vice-presidente para a área das relações públicas:

- a) Substituir o vice-presidente para a área sindical, nas suas faltas e impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente-adjunto da direção nacional para a área das relações públicas;

c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

11 — Compete ao vice-presidente para a área jurídica:

a) Substituir o vice-presidente para a área das finanças, nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente-adjunto da direção nacional para a área jurídica;

c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

12 — Compete ao vice-presidente para a área das finanças:

a) Substituir o vice-presidente para a área jurídica, nas suas faltas e impedimentos;

b) Substituir o vice-presidente para a área da logística, nas suas faltas e impedimentos;

c) Coadjuvar o presidente-adjunto da direção nacional para a área finanças;

d) Dirigir toda a tesouraria da Federação;

e) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

13 — Compete ao vice-presidente para a área da logística:

a) Substituir o vice-presidente para a área das relações públicas, nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a área logística da Federação;

c) Executar outras tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

14 — Compete aos vice-presidentes:

a) Executar as tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direção nacional.

15 — A FENPOL, obriga-se com a assinatura do presidente da direção nacional ou na sua falta ou impedimento, pela do presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical e por outro qualquer membro da direção nacional.

16 — Para efeitos bancários e financeiros, a Federação obriga-se pela assinatura do presidente da direção nacional ou na sua falta e impedimento, pelo presidente-adjunto da direção nacional para a área sindical, sendo sempre obrigatória a assinatura do vice-presidente para a área das finanças.

17 —

Artigo 30.º

1 — Podem ser proponentes de listas para os cargos de presidentes-adjuntos, vice-presidentes e suplentes da direção nacional, as direções dos sindicatos filiados, num mínimo de duas.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — As listas candidatas à eleição dos cargos referidos no n.º 1 do artigo 30.º incluem obrigatoriamente 30 candidatos efetivos e 10 candidatos suplentes a membros com a indicação dos candidatos e os cargos previstos no n.º 2 do artigo 29.º

7 —

Artigo 31.º

1 —

2 —

3 — Os membros da direção nacional cessam o seu mandato a seu pedido e respetiva aceitação pelo presidente da mesa do congresso.

4 —

Artigo 37.º

1 — O exercício de funções como membro do conselho fiscal é incompatível com o de membro do conselho disciplinar.

Registado em 17 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 146 do livro n.º 2.

II — DIREÇÃO

Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia — FENPOL

Eleição em 28 de março de 2012 para mandato de quatro anos.

Direção nacional

Hélder Serrano Andrade, presidente-adjunto para a área sindical, subcomissário, NM/137074, da Escola Prática de Polícia.

Ernesto Peixoto Rodrigues, presidente-adjunto para a área das relações públicas, agente principal, NM/138647, da 5.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Artur Jorge Gomes Serrão, presidente-adjunto para a área jurídica, agente, NM/145291, da Divisão de Câmara de Lobos, do Comando Regional da Madeira.

Manuel Mendes Gomes, presidente-adjunto para a área das finanças, agente principal, NM/138515, da Divisão de Trânsito, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Filipe dos Santos Pedroso, vice-presidente-adjunto da presidência, agente principal, NM/131198, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal.

Carlos Alberto André, vice-presidente para a área sindical, subcomissário, NM/136456, do Núcleo de Armas e Explosivos, do Comando Distrital de Setúbal.

Paulo Joaquim Mendes Santos, vice-presidente para a área das relações públicas, agente principal, NM/146682, da Divisão da Amadora, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Miguel dos Santos Henriques, vice-presidente para a área jurídica, agente, NM/146824, da Divisão de Loures, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Nuno Filipe Fogueiro Freire, vice-presidente para a área das finanças, agente principal, NM/142441, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal.

Rui Domingos Ferreira Reis, vice-presidente para a área da logística, agente principal, NM/146042, da Divisão de Segurança Transportes Públicos, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Vítor Manuel Brígida Rodrigues, vice-presidente, subcomissário, NM/134967, do Núcleo de Deontologia e Disciplina, do Comando Metropolitano de Lisboa.

José António Roseiro Teixeira, vice-presidente, chefe, NM/137744, da Divisão de Segurança Transportes Públicos, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Silvino António Patrão Gonçalves, vice-presidente, agente, NM/154266, da Divisão de Sintra, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Manuel Dionísio Marques Câmara, vice-presidente, agente principal, NM/139029, da Divisão de Segurança Transportes Públicos, do Comando Metropolitano de Lisboa.

José Carlos Marques Vilar, vice-presidente, agente, NM/151921, da Divisão da Amadora, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Eduardo Rodrigues Adão, vice-presidente, agente, NM/152435, da 3.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Mónica Maria M. de Sousa Sérgio, vice-presidente, agente principal, NM/144190, Núcleo de Apoio Geral, do Comando Metropolitano de Lisboa.

José Fernando de Paiva Neves, vice-presidente, agente principal, NM/137386, do Núcleo de Apoio Geral, do Comando Distrital de Coimbra.

João Paulo Barcelos Henriques, vice-presidente, agente principal, NM/143515, da Divisão do Funchal, do Comando Regional da Madeira.

Jorge Garcia, vice-presidente, agente, NM/150182, da Divisão da Horta, do Comando Regional dos Açores.

José Alexandre Teixeira Moreira, vice-presidente, agente, NM/148034, da 1.ª Divisão, do Comando Metropolitano do Porto.

Luís Miguel Dias Gaspar, vice-presidente, agente principal, NM/145934, da Polícia Municipal de Lisboa.

Roberto Sérgio Ornelas Teixeira Rebolo, vice-presidente, agente, NM/148616, da Divisão do Funchal, do Comando Regional da Madeira.

João Pedro da Rocha Pinto dos Santos, vice-presidente, agente principal, NM/148059, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal.

Paulo Jorge da Costa Baltasar, vice-presidente, agente, NM/150148, da Divisão de Câmara de Lobos, do Comando Regional da Madeira.

Francisco José Aranha Rosado, vice-presidente, subcomissário, NM/136296, da Escola Prática de Polícia.

Ezequiel Rodrigues dos Santos, vice-presidente, subcomissário, NM/136366, da Divisão de Segurança a Instalações, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Rui Manuel Nunes Sanches Fernandes, vice-presidente, chefe, NM/147045, do Departamento de Investigação Criminal, da direção nacional.

Humberto Alvão de Carvalho, vice-presidente, agente principal, NM/147154, da Polícia Municipal de Lisboa.

Pedro Miguel Guerreiro Magrinho, vice-presidente, chefe, NM/144362, da Divisão de Sintra, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Amorim da Cunha, suplente, subcomissário, NM/134054, da Divisão de Vila Franca de Xira, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Nuno Miguel Margato da Silva, suplente, agente, NM/151749, da 4.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Frederico Duarte Santos, suplente, agente, NM/145464, da Divisão de Oeiras, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Eduardo António Bandinha Mira Lara, suplente, agente principal, NM/138194, da 5.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Nélson Manuel Alves Francisco, suplente, subcomissário, NM/135185, da Escola Prática de Polícia.

José Fernando dos Santos Neves, suplente, agente, NM/152838, da 5.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

José Carlos Antunes Dias, suplente, agente, NM/151408, da Divisão do Barreiro, do Comando Distrital de Setúbal.

Luís Manuel da Graça Rodrigues, suplente, agente principal, NM/145787, da 4.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Isabel Rubina Perestrelo Silva Abreu, suplente, agente, NM/148600, da Divisão de Câmara de Lobos, do Comando Regional da Madeira.

Maria Marlene Leça Pestana, suplente, agente, NM/153544, da 2.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Sindicato Independente dos Médicos (SIM)

Eleição em 10 de março de 2012 para o mandato de três anos.

Direção do secretariado nacional

Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, secretário-geral; local de trabalho: C. S. Sacavém/ACES Grande Lisboa VI.

Ana Maria Vieira Câmara Carvalho Marques; local de trabalho: H. Nélso Mendonça/SESARAM.

António Pedro Quintans Soure; local de trabalho: C. S. Caldas da Rainha/ACES Oeste I Norte.

Diana Graça Ramos Penha Pereira; local de trabalho: H. Prof. Dr. Fernando Fonseca, E. P. E.

Francisco Jorge Santos Oliveira Silva; local de trabalho: C. S. Campanhã/ACES Grande Porto VII.

João José Guegués Silva Dias; local de trabalho: H. de Faro, E. P. E.

João Manoel Silva Moura Reis; local de trabalho: C. S. Estremoz/ACES Alentejo Central I.

João Miguel Conceição Pedro Deus; local de trabalho: H. Egas Moniz /C. H. Lisboa Ocidental, E. P. E.

José Carlos Lopes Martins Silva; local de trabalho: H. Prof. Dr. Fernando Fonseca, E. P. E.

José Manuel Pinto Almeida; local de trabalho H. São Bernardo/C. H. Setúbal, E. P. E.

Luís Filipe Santos Silva; local de trabalho: H. Covões/C. H. U. Coimbra, E. P. E.

Maria Luíza Pascoalinho Pereira Ferraz; local de trabalho: H. Divino Espírito Santo de Ponta Delgada, E. P. E.

Paulo Cristiano Nascimento Simões; local de trabalho: H. Santa Cruz/C. H. Lisboa Ocidental, E. P. E.

Ricardo Filipe Barreiros Mexia; local de trabalho: C. S. Queluz/ACES Grande Lisboa X.

Teresa Maria Soudo Machado Fonseca; local de trabalho: H. Garcia de Orta, E. P. E.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos (ACIS), que passa a denominar-se ACISVFXAV — Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 29 de novembro de 2011, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1990.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e objecto

Artigo 1.º

A ACISVFXAV — Associação Empresarial dos Concelhos de Vila de Franca de Xira e Arruda dos Vinhos é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, que resulta da alteração da designação da Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos (ACIS).

Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede em Vila Franca de Xira, podendo criar delegações em freguesias dos concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos e outros.

2 — A competência para a criação das delegações pertence à direcção.

Artigo 3.º

A Associação é uma entidade livremente constituída, podendo inscrever-se nela as pessoas singulares ou coletivas de direito privado, que exerçam ou venham a exercer, no prazo de um ano, nos concelhos de Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e outros, a atividade económica de comércio, indústria e serviços.

Artigo 4.º

A Associação tem por fim:

- a) Representar e defender os legítimos interesses de todos os associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, indústria e serviços e da economia nacional, com vista à manutenção de um clima de progresso;
- c) Dispensar aos associados assistência jurídica, técnica e fiscal, para assuntos referentes à atividade que representa ou que com ela se relacione;
- d) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados;
- e) Promover a formação profissional dos associados nas boas práticas de gestão, quer isoladamente, quer em colaboração com o setor público ou privado;
- f) Organizar e manter atualizado o cadastro das empresas e obter delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação, nomeadamente no que respeita à contratação coletiva e demais relações de trabalho;

g) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos setores;

h) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio, indústria e serviços que representa;

i) Coordenar e regular o exercício das atividades dos ramos de comércio, indústria e serviços representados e protegê-los contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

j) Representar, participar e integrar outras entidades públicas e privadas, como confederações, federações e associações, na defesa dos interesses dos seus associados;

k) Representar o setor empresarial, enquanto membro da comunidade, nas diferentes organizações cívicas dos concelhos que representa.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

a) Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou coletivas de direito privado a que se refere o artigo 3.º

b) Podem ser membros honorários da ACISVFXAV pessoas individuais ou coletivas, associadas ou não, que tenham realizado feito relevante em prol da Associação, da actividade económica ou da comunidade.

c) O membro honorário será nomeado pela assembleia geral, sob proposta da direção, a qual fixará quais os termos, direitos e deveres decorrentes desta condecoração.

Artigo 6.º

A admissão dos sócios é da competência da direção mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

As deliberações sobre a rejeição de sócios deverão ser comunicadas diretamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido e afixadas na sede da Associação e suas delegações para conhecimento geral dos associados.

1 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de 15 dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral, após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direção.

2 — O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta Associação quer daquelas em que venha a filiar-se.

3 — As sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que as representam.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;

b) Participar e requerer convocação de reuniões da assembleia geral ou das delegações nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;

f) Fazer-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;

g) Desistir da sua qualidade de sócio desde que apresentem por escrito o seu pedido de demissão e sem que haja direito a qualquer reembolso;

h) Examinar as contas e os registos da Associação nas épocas para tal designadas.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da Associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar voluntariamente as informações, esclarecimentos e fornecer elementos que lhes forem solicitados para uma boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer a atividade representada pela Associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

d) Os que tenham praticado actos contrários aos objetivos da Associação ou suscetíveis de afetarem gravemente o seu prestígio;

e) Os que forem expulsos nos termos do artigo 43.º

2 — Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócio deverão apresentar o seu pedido de demissão por carta registada à direcção e liquidar todas as suas obrigações perante a Associação.

3 — No caso da alínea c) do n.º 1 poderá a direcção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

4 — A perda da qualidade de associado não confere ao mesmo qualquer direito ao património da Associação ou ao reembolso das importâncias com que para ela tenha contribuído.

CAPÍTULO III

Dos órgãos diretivos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Os órgãos diretivos da Associação são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

SECÇÃO II

Mandato

Artigo 11.º

1 — A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição por mais de dois mandatos consecutivos para o mesmo cargo.

2 — Nenhum associado poderá, simultaneamente, fazer parte de mais de um órgão diretivo.

3 — Cada pessoa coletiva associada apenas poderá ter um representante nos órgãos sociais.

4 — A renúncia integral dos órgãos associativos durante os primeiros 18 meses do mandato em curso implicam a interrupção do mesmo e a convocação de eleições gerais para o início de novo mandato.

5 — Qualquer membro dos órgãos associativos eleitos ou representante da pessoa colectiva associada que faça parte dos mesmos, ainda que cesse, trespasse ou ceda as suas participações sociais, poderá conservar o mandato até à realização de novas eleições, desde que seja assegurado o pagamento das quotas e que para o efeito seja ratificada a sua continuidade em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

6 — No caso de representante de pessoa colectiva associada, a continuidade prevista no número anterior carece ainda da ratificação dessa entidade.

Artigo 12.º

Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos cessam as suas funções por:

- a) Termo do mandato;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

Artigo 13.º

Perda de mandato

1 — Os titulares dos órgãos associativos perdem o seu mandato nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo;

b) Perda da qualidade de associado, com os fundamentos previstos no artigo 9.º

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 15 dias após conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

Artigo 14.º

Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos associativos podem renunciar ao mandato desde que o expressem por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 15.º

Destituição dos órgãos

1 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

2 — No caso de destituição integral dos órgãos sociais, a mesa da assembleia geral designa uma comissão, composta por sete associados, que farão a gestão corrente da Associação até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

3 — Se a destituição integral dos órgãos sociais ocorrer durante os primeiros 18 meses do mandato em curso, este interrompe-se, dando lugar a eleições gerais para contagem de novo mandato.

Artigo 16.º

Vacatura dos órgãos

1 — Em caso de vacatura nos órgãos sociais, o presidente e vice-presidente da direcção, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal deverão ser substituídos por sucessão hierárquica do respetivo órgão e consequentemente os restantes cargos subirão hierarquicamente.

2 — Os restantes cargos, em caso de vacatura, por qualquer motivo, serão preenchidos pelos suplentes, conforme previsto no artigo 25.º, ou na inexistência destes por co-optação.

3 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com os dos inicialmente eleitos.

SECÇÃO III

Modo de eleição

Artigo 17.º

1 — Os membros dos órgãos referidos no artigo 10.º são eleitos por sufrágio direto de todos os sócios em assembleia eleitoral.

2 — Só podem eleger e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3 — Nenhum associado pode representar mais de um eleitor por delegação.

4 — Cada sócio tem apenas direito a um voto, seja qual for o número de estabelecimentos que possua.

5 — A eleição será feita em escrutínio secreto, por maioria absoluta dos associados presentes, dentro das normas legais vigentes, em lista única para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

6 — As listas de candidatura aos órgãos associativos poderão ser propostas pela direcção, pela comissão de gestão, no caso de destituição ou renúncia colectiva da direcção, ou por um número de associados não inferior a 15, sendo depois enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral. As listas serão designadas por ordem alfabética, segundo ordem de entrada, sendo a letra A atribuída à direcção em funções caso se recandidate.

7 — As listas de candidatura, além das assinaturas dos proponentes, devem igualmente ser subscritas pelos candidatos e enviadas à mesa da assembleia eleitoral, a que se refere o n.º 8, até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

8 — O processo eleitoral é fiscalizado por uma mesa da assembleia eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que a preside, e por dois associados que não poderão fazer parte dos órgãos sociais nem das listas candidatas.

a) Cada uma das listas candidatas pode designar um representante para assistir à contagem dos votos.

9 — As eleições devem ser marcadas pela mesa da assembleia geral, com o mínimo de 45 dias de antecedência, por aviso direto aos sócios, indicando-se no mesmo a composição da mesa da assembleia eleitoral.

10 — As listas da candidatura editadas pela direcção sob o controlo da mesa da assembleia geral terão forma retangular, com as dimensões do formato A4, em papel branco liso, e conterão, impresso ou datilografado, o nome dos candidatos.

a) As referidas listas serão enviadas a todos os sócios e publicadas através de meios eletrónicos até oito dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

11 — A identificação dos associados será feita através do cartão de associado, certidão emitida pela Conservatória do Registo Comercial ou código de certidão permanente, caso seja pessoa colectiva ou sujeita a registo, documento de identificação. A identificação poderá, ainda, ser feita por dois associados presentes.

12 — Os associados podem exercer o direito de voto por correspondência, mediante envio do boletim de voto em subscrito fechado, dentro de outro envelope devidamente identificado com número do associado e assinatura no exterior deste e acompanhado de cópia de documento previsto no n.º 11 deste artigo. O envelope deve estar endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser remetido em correio registado de forma a assegurar a sua receção, antes da abertura das urnas de voto.

13 — O escrutínio será efetuado pela mesa da assembleia eleitoral imediatamente após a conclusão da votação, sendo proclamados os eleitos e redigidos os resultados em ata.

14 — Consideram-se nulas as listas que contenham nomes cortados ou as que violem o modo de eleição previsto nestes estatutos.

15 — O recurso interposto com fundamento na irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até 48 horas após o termo do ato eleitoral.

16 — A decisão da mesa da assembleia eleitoral será comunicada no prazo de 48 horas, por escrito, aos recorrentes e afixada na sede da Associação.

17 — Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia geral que deverá decidir no prazo de 15 dias.

18 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais manter-se-ão no exercício dos seus

cargos até que os novos membros sejam empossados, o que deverá acontecer no prazo máximo de 45 dias após o acto eleitoral.

SECÇÃO IV

Assembleia geral

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e três secretários.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

4 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes metade dos associados.

5 — Não se verificando a condição prevista no número anterior pode a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocatória, 30 minutos após a hora marcada para início da primeira.

6 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

Artigo 19.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Aprovar e alterar os estatutos;

c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção;

d) Apreciar e deliberar sobre o orçamento proposto pela direcção;

e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, elegendo uma comissão diretiva provisória, a qual terá de proceder a eleições no prazo máximo de 60 dias;

g) Deliberar sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;

h) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 20.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários e dirigir os seus trabalhos;

b) Dar posse aos órgãos diretivos;

d) Cumprir e fazer cumprir as delegações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar o livro de atas;

f) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, mas sem direito a voto;

g) Convocar os órgãos sociais se tal se mostrar conveniente.

Artigo 21.º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

b) Redigir as atas;

- c) Informar os sócios das deliberações da assembleia;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia.

Artigo 22.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, por meio de comunicação escrita, com a antecedência mínima de oito dias, indicando-se sempre a ordem de trabalhos, bem como a hora e condições do seu início.

Artigo 23.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) No mês de janeiro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa da direção, da mesa da assembleia geral e da mesa do conselho fiscal;
- b) No mês de março de cada ano, para efeitos da alínea c) do artigo 19.º;
- c) No mês de novembro de cada ano, para efeitos da alínea d) do artigo 19.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa o entenda necessário;
- b) A solicitação da maioria da direção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 50 associadas.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

SECÇÃO V

Direção

Artigo 24.º

A direção é composta por presidente, vice-presidente, um tesoureiro e dois diretores.

Artigo 25.º

Por cada candidato efetivo, com exceção do presidente e vice-presidente, poderá ser posto um suplente para o respetivo cargo.

Artigo 26.º

Compete à direção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- b) Gerir a Associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e administrar os seus fundos;
- c) Organizar os serviços da Associação, admitir e exercer o direito disciplinar sobre os funcionários;
- d) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Associação;

- e) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados que não preencham os requisitos estatutários;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral todos os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência;
- h) Elaborar o orçamento a ser votado pelo conselho fiscal;
- i) Aplicar as sanções nos termos deste estatuto;
- j) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, dentro dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos conselhos das secções;
- l) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da Associação;
- m) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jórias e quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- n) Integrar e representar a Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- o) Contrair empréstimos em nome da Associação, até ao limite de € 5000, com o parecer do conselho fiscal;
- p) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável da assembleia geral;
- q) Criar delegações nos locais onde porventura venham a justificar-se;
- r) Constituir conselhos, comissões, grupos de trabalho ou outros órgãos, permanentes ou temporários;
- s) Propor à assembleia geral, ouvidos a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal, a atribuição da condecoração de associado honorário.

Artigo 27.º

Compete, em especial, ao presidente da direção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões de direção;
- c) Coordenar os diversos setores das atividades da Associação;
- d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
- e) Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente e substituí-lo nas suas ausências, impedimentos ou funções por ele delegadas.

Artigo 28.º

1 — A direção reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, mas só haverá quórum deliberativo se estiverem presentes pelo menos três dos seus membros.

3 — Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais dos estatutos e regulamentos internos.

4 — São isentos da responsabilidade os membros da direção que não tenham estado presentes à reunião ou que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada.

Artigo 29.º

1 — Para que a Associação fique obrigada basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro diretor ou, ainda, por funcionário qualificado, a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

Artigo 30.º

Os membros da direção que faltarem a três reuniões consecutivas sem motivos justificados serão excluídos do elenco diretivo.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal compõe-se de um presidente e dois secretários.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade da Associação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção;
- c) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direção;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- e) Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- f) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- g) Pedir a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária, quando julgar necessário;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação;
- i) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- j) O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, mas sem direito a voto.

SECÇÃO VII

Das secções

Artigo 33.º

1 — Para eficiente estudo e defesa dos respetivos interesses, os sócios que desenvolvam atividade empresarial no mesmo setor ou afim podem agrupar-se em secções representativas de setores de atividade.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, as secções representativas deverão ser compostas por, pelo menos, cinco associados.

3 — A representação oficial das secções da Associação compete sempre à direção.

4 — As secções terão autonomia interna e deverão organizar os seus regulamentos privativos, que só estarão em vigor depois de aprovados pela assembleia da secção, devendo esta subordinar-se aos estatutos da Associação.

Artigo 34.º

1 — As secções serão geridas por um conselho, constituído por três ou cinco associados eleitos entre as entidades inscritas nas correspondentes secções.

2 — O conselho referido no número anterior terá assento nas reuniões de direcção, com voto deliberativo, sempre que forem discutidos assuntos específicos da atividade das respetivas secções.

3 — A eleição a que se refere o n.º 1 realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos privativos das secções.

Artigo 35.º

Compete aos conselhos das secções:

- a) Orientar e coordenar as atividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;
- b) Estudar os problemas relacionados com as atividades a que as secções respeitem;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direção da Associação submete à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhe forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração da direção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às atividades agrupadas;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respetivos membros.

Artigo 36.º

1 — Os conselhos das secções reunirão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido da direção.

2 — A direção da Associação ou qualquer dos seus membros poderá presenciar as reuniões dos respetivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, sem, no entanto, ter direito a voto.

Artigo 37.º

1 — As deliberações dos conselhos que exorbitem a sua competência regular necessitam, para serem válidas, da aprovação da direção da Associação.

2 — Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos devem obter, conforme os casos, o prévio acordo ou delegação de poderes da direção da Associação.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 38.º

Constituem rendimentos da Associação:

- a) O produto das jóias e de todas as quotas dos associados, fixadas nos termos dos presentes estatutos;
- b) O produto das quotas suplementares a título de serviços especiais prestados aos associados;
- c) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;

d) Quaisquer bens ou rendimentos, designadamente provenientes de acordos, contratos, protocolos ou outros instrumentos firmados com outras entidades públicas ou privadas.

Artigo 39.º

1 — Os gastos da Associação são os necessários ou convenientes à realização efetiva dos seus fins, desde que orçamentadas e devidamente autorizadas pela direção.

2 — Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em parceria com outras entidades, públicas ou privadas, desde que se integrem no seu objectivo.

Artigo 40.º

1 — O orçamento deverá ser elaborado pela direção e conterá o montante dos rendimentos e gastos previsíveis para cada ano de atividade.

2 — O orçamento deverá ser aprovado até 30 de novembro do ano anterior àquele a que respeite.

Artigo 41.º

1 — O exercício económico coincide com o ano civil.

2 — As contas e respetivo relatório serão submetidos à apreciação da assembleia geral para aprovação ou rejeição até 31 de Março.

Artigo 42.º

1 — Qualquer ordem de pagamento superior a € 50 terá de ser efetuada por recurso a meio de pagamento bancário.

2 — Para realização de movimentos financeiros, designadamente ordens de pagamento, transferências e levantamentos, serão necessárias duas assinaturas de membros da direção, sendo que uma delas terá de ser a do presidente ou a do tesoureiro.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 43.º

1 — Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção prevista na alínea a) do n.º 1 os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º

3 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1, conforme gravidade da infração, os sócios que reincidirem na infração prevista no número anterior, os que não cumprirem o disposto na alínea c) do artigo 8.º e ainda os que pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da Associação ou dos associados.

Artigo 44.º

1 — A aplicação das penas prevista no artigo anterior é da competência da direção.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a oito dias, para apresentar a sua defesa.

3 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo 43.º cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

Artigo 45.º

A falta pontual de pagamento das quotas devidas à Associação, além de poder dar lugar à sanção prevista nas alíneas b) e c) do artigo 43.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 46.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 47.º

1 — A Associação somente poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos da totalidade dos associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará uma comissão liquidatária, composta por sete associados, que será incumbida de liquidar o património necessário para o pagamento das dívidas, sendo o remanescente do património doado a uma instituição de carácter social com sede nos concelhos de Vila Franca de Xira ou Arruda dos Vinhos.

3 — Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas poderão praticar atos meramente administrativos estritamente necessários à liquidação do património social e à gestão de assuntos correntes.

Artigo 48.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 49.º

É gratuito o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que por via deles efetuarem, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

Registados em 12 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 109 do livro n.º 2.

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEMM), que passa a denominar-se Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas (ANEME) — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 30 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 19 de Março de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação sede e fins

Artigo 1.º

A ANEME — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas é uma associação livre, sem fins lucrativos, de âmbito nacional e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo todavia estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem por fim:

a) Defender os legítimos direitos e interesses das empresas metalúrgicas e electromecânicas, suas associadas, e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização dos respectivos interesses;

c) Criar e manter serviços técnicos de estudo e informação, destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos associados;

d) Prestar assistência aos associados, nomeadamente nos domínios das relações de trabalho jurídico, fiscal e económico;

e) Promover a formação e aperfeiçoamento da mão-de-obra e contribuir para a organização racional do trabalho e para a melhoria das relações humanas nas empresas associadas;

f) Promover e praticar, em colaboração com as associações congéneres e demais organismos interessados, tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social do sector metalúrgico e electromecânico;

g) Efectuar os estudos ou lançar as iniciativas necessárias à consecução dos objectivos que ficam definidos;

h) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas, permitidas por lei ou que por esta lhe venham a ser atribuídas.

2 — Para prossecução dos seus fins, poderá a Associação filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, bem como estabelecer protocolos de cooperação com associações técnicas ou entidades afins que, pela sua índole ou objectivos, se integrem naqueles fins.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 4.º

1 — A Associação tem três categorias de sócios: efectivos, aderentes e correspondentes.

2 — Podem ser sócios efectivos todas as empresas singulares ou colectivas do sector privado que exerçam de forma efectiva, e como objecto principal, qualquer actividade industrial metalúrgica ou electromecânica no território nacional.

3 — Podem ser sócios aderentes as pessoas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade relacionada com a indústria metalúrgica ou electromecânica e se integrem nos objectivos da Associação.

4 — Podem ser sócios correspondentes todas as pessoas singulares ou colectivas não especificadamente abrangidas nas categorias anteriores — compreendendo empresas de outros sectores de actividade, profissionais livres e gabinetes de consultadoria — que estejam por qualquer forma relacionadas com as indústrias metalúrgicas e electromecânicas.

Artigo 5.º

1 — O pedido de admissão deve ser apresentado em impresso próprio e incluir indicação do representante permanente do sócio na Associação, o qual, não sendo administrador ou gerente, deverá ser devidamente credenciado.

2 — A admissão dos sócios é da competência da direcção. Da recusa da direcção pode a empresa interessada recorrer para o presidente da mesa da assembleia geral, que submeterá o assunto à primeira assembleia geral ordinária.

3 — A admissão só se torna efectiva após pagamento de uma jóia de inscrição, equivalente a três meses de quotas.

4 — Cada empresa é inscrita na secção que abranger a sua actividade principal, podendo ainda ser inscrita nas secções correspondentes às demais actividades que exerça e indicar nelas representante diferente.

Artigo 6.º

1 — São direitos dos sócios efectivos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, bem como nas reuniões das secções e núcleos regionais a que pertençam;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos no n.º 2 do artigo 16.º;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Receber toda a informação escrita que seja divulgada pela associação, bem como participar, dentro das condições definidas pela direcção, nos colóquios, seminários e demais manifestações similares promovidas pela Associação;

f) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

2 — Os sócios aderentes e os sócios correspondentes têm os direitos previstos nas alíneas *e*), assistindo ainda aos sócios aderentes o direito previsto na alínea *f*).

Artigo 7.º

1 — São deveres dos sócios:

- a*) Pagar pontualmente as quotas constantes da tabela em vigor;
- b*) Prestar colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- c*) Cumprir os estatutos da Associação e as determinações emanadas dos seus órgãos.

2 — São em especial deveres dos sócios efectivos:

- a*) Exercer de forma efectiva, e tendo sempre em vista o prestígio da Associação e os interesses dos associados, os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b*) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que sejam convocados.

Artigo 8.º

1 — Os sócios que faltem aos deveres a que se refere o artigo anterior ficam sujeitos, conforme a gravidade da falta, às seguintes penalidades: simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e exclusão.

2 — Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao sócio tenha sido facultado o conhecimento da acusação e a apresentação da sua defesa.

3 — Compete à direcção a aplicação das penas de censura, advertência e multa, havendo recurso desta última para a assembleia geral.

4 — Compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, a aplicação da pena de exclusão aos sócios que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação e susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio. Da aplicação desta pena há recurso para os tribunais.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a*) Os que, mediante comunicação escrita expressamente dirigida nesse sentido à direcção, assim o solicitem;
- b*) Os que, tendo em débito mais de quatro meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias a contar da data da comunicação que lhes for enviada por carta registada;
- c*) Os que deixarem de exercer qualquer actividade ou modalidade industrial metalúrgica ou metalomecânica;
- d*) Os que tenham sido excluídos nos termos do artigo 8.º

2 — Nos casos referidos na alínea *a*), *b*) e *c*) do número anterior, a eliminação compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez renovado o pedido de inscrição, liquidado o débito ou retomada a actividade.

3 — O sócio excluído ou eliminado perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

1 — Os órgãos associativos dividem-se em órgãos sociais e órgãos complementares.

2 — São órgãos sociais a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

3 — São órgãos complementares as secções, os núcleos regionais e o conselho geral.

Artigo 11.º

1 — Todos os cargos associativos são gratuitos.

2 — Em qualquer dos órgãos associativos, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

3 — Nenhum sócio poderá estar simultaneamente representado em cargo efectivo da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

4 — O sócio eleito para um cargo associativo será representado pela pessoa designada aquando da apresentação da respectiva candidatura, a qual não poderá ser substituída salvo consentimento expresse do respectivo órgão.

Artigo 12.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal são eleitos por três anos, mantendo-se porém em exercício até à sua efectiva substituição.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — As eleições serão anunciadas pelo presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 45 dias. Nos 25 dias subsequentes, a direcção deverá apresentar listas de candidatos para as eleições a realizar, sendo este prazo extensivo a qualquer grupo de não menos de 50 sócios no pleno gozo dos seus direitos.

4 — As listas apresentadas ao presidente da assembleia geral, em conformidade com o número anterior, deverão acompanhar a convocatória da assembleia geral.

Artigo 13.º

1 — O mandato dos membros dos órgãos associativos que tenham violado os estatutos ou regulamentos é sempre revogável, no seu todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral.

2 — Deliberando a assembleia geral destituir mais de um terço dos membros da direcção, deverá proceder ao imediato preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

3 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção, deverá a assembleia geral eleger desde logo uma comissão administrativa, composta por três elementos, que assegure a gestão da Associação até nova eleição, a realizar no prazo máximo de três meses.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro-secretário e um segundo-secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 15.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar os documentos a que se refere o n.º 1. do artigo seguinte;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;

d) Apreciar quaisquer actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos e aceites para discussão.

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano: em Março, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo anterior; em Janeiro, para apreciar e votar o programa de actividades e o orçamento para o respectivo ano e, quando for caso disso, a tabela de quotas, apresentados pela direcção.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos 50 sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 10 dias e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou devidamente representados pelo menos metade dos sócios.

3 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a Assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 18.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes e representados.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1 — Os sócios serão representados na assembleia geral pelo seu representante permanente ou por representante especificamente credenciado.

2 — Os sócios podem fazer-se representar por outros mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo, porém, nenhum sócio representar mais do que três sócios.

Artigo 20.º

Para efeito de eleições é permitido o voto por correspondência, o qual só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada em sobrescrito fechado, com indicação exterior do nome e número do sócio votante;

b) Esse sobrescrito seja acompanhado de uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por reconhecimento notarial ou pela autoridade administrativa. Aberto o sobrescrito que contiver a lista, será esta imediatamente lançada na urna de forma a ser mantido o segredo de voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

1 — A direcção é composta por um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro e quatro vogais e poderá ainda integrar um vice-presidente executivo, sem direito a voto.

2 — A falta injustificada de um elemento da direcção a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

3 — As vagas que ocorram na direcção, salvo nos casos previstos no n.º 5 deste artigo e no n.º 2 do artigo 13.º, serão preenchidas provisoriamente por escolha dos restantes directores, devendo esta escolha ser imediatamente comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O preenchimento das vagas a que se refere o número anterior entende-se feito até ao termo do mandato em curso, ficando sujeito a confirmação da primeira assembleia geral.

5 — Em caso de vacatura do cargo de presidente, será esta vaga preenchida por um dos vice-presidentes em exercício até à assembleia geral subsequente, que deverá proceder ao preenchimento dos dois cargos.

Artigo 22.º

1 — Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Organizar e dirigir os serviços da Associação, podendo, para tanto, atribuir aos seus membros sectores específicos de actividades;

c) Designar um vice-presidente executivo com poderes de representação e intervenção compatíveis com os objectivos da Associação e as necessidades específicas requeridas pela função;

d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

e) Apresentar à assembleia geral de Março o relatório, balanço e contas da gerência e o parecer do conselho fiscal;

f) Apresentar à assembleia de Janeiro o programa de actividades e o orçamento para o respectivo ano e, quando for caso disso, a tabela de quotas;

g) Promover a oportuna apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral das listas de candidatos a que se refere o n.º 4 do artigo 12.º;

h) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens, mediante prévia concordância do conselho fiscal quando se trate de bens imóveis;

i) Admitir os sócios e proceder à sua eliminação;

j) Promover a criação ou reestruturação das secções e núcleos regionais;

k) Negociar ou outorgar convenções colectivas de trabalho;

l) Elaborar os regulamentos internos da Associação;

m) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector da indústria.

2 — A direcção poderá delegar genericamente qualquer dos seus poderes num ou mais membros da direcção ou, especificamente, em quem entender.

3 — A direcção deverá ouvir o conselho geral sobre as matérias das alíneas f), g), h) e j) do n.º 1, bem como sobre quaisquer outras matérias que considere de relevância para o sector.

Artigo 23.º

1 — A direcção reunirá em regra uma vez por quinzena, sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3 — De todas as reuniões deverão ser lavradas actas.

Artigo 24.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas, ser do presidente, de um dos vice-presidentes ou do tesoureiro.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 25.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 26.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção.

SECÇÃO V

Secções

Artigo 27.º

1 — As secções são constituídas pelos sócios que se dedicam ao exercício de actividades afins e têm por objectivo o estudo e defesa dos respectivos interesses.

2 — Cada secção será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois vogais.

Artigo 28.º

As secções, quando sejam constituídas por empresas predominantemente localizadas em determinada região, podem funcionar em local aí escolhido, mediante acordo da direcção e desde que tal não implique encargos para a Associação.

Artigo 29.º

1 — Compete às secções:

a) Eleger a respectiva mesa;

b) Apreciar e tratar todos os assuntos e problemas de índole sectorial;

c) Dar parecer sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos.

2 — As deliberações susceptíveis de vincular a Associação só se tornam efectivas depois de sancionadas pela direcção.

3 — De todas as reuniões deverão ser lavradas actas.

SECÇÃO VI

Núcleos regionais

Artigo 30.º

1 — Os núcleos regionais só poderão ser constituídos com um mínimo de 10 associados, podendo ter âmbito distrital, concelhio ou agrupar mesmo vários concelhos, pertencentes ou não ao mesmo distrito.

2 — Consideram-se aplicáveis aos núcleos regionais todas as disposições relativas às secções.

SECÇÃO VII

Conselho geral

Artigo 31.º

1 — O conselho geral é um órgão essencialmente de consulta da direcção, constituído pelos presidentes das secções, dos núcleos regionais e por entidades que, pela sua ligação ao sector ou relevantes serviços prestados à Associação, sejam para tanto convidados pela direcção.

2 — O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção ou, na sua falta ou impedimento, por qualquer dos vice-presidentes da direcção.

3 — O conselho será convocado pelo presidente da direcção e deverá reunir uma vez por ano.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 32.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

Constituem receita da Associação:

- 1) O produto das jóias e quotas dos sócios;
- 2) Quaisquer receitas de serviços prestados pela Associação;

3) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registado em 10 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 109 do livro n.º 2.

II — DIREÇÃO

ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico

Eleição em 21 de dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

Presidente — Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Vogais:

Legrand Eléctrica, S. A., representada pelo engenheiro Fernando Manuel Teixeira Mendes.

Bosch Car Multimedia Portugal S. A., representada pelo engenheiro Eduardo José Quintela Perfeito.

Delphi Automotive Systems Portugal, S. A., representada pelo Dr. António Carlos Marques da Costa Cabral.

EDP — Serviços, S. A., representada pelo engenheiro António José da Silva Coutinho.

Siemens, S. A., representada pelo Dr. Pedro Carlos Conde Henriques.

Efacec Capital, SGPS, S. A., representada pelo engenheiro José Eduardo Pereira Chicau.

ABB (Asea Brown Boveri), S. A., representada pelo engenheiro Miguel Ângelo Marçano Pernes.

Thales Portugal, S. A., representada por Ruy José de Assunção Pereira.

Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves

Eleição em 9 de março de 2012 para o mandato de dois anos.

Presidente — AVIPRONGO — Produtos Alimentares, S. A., representada por Luís Medeiros Vieira.

Secretário — KILOM — Soc. Agrícola e Pecuária da Quinta dos Lombos, S. A., representada por Dinis Manuel Oliveira dos Santos.

Tesoureiro — LUSIAVES — Indústria e Comércio Agro-Alimentar, S. A., representada por Avelino da Mota Gaspar Francisco.

Vogais:

Aviário do Pinheiro, S. A., representada por José António Alves Ferreira.

AVIGRIL, de Maria Aurora da Purificação, representada por Carlos Manuel Purificação Henriques.

ACISVFXAV — Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos.

Eleição em 31 de janeiro de 2012 para mandato de três anos.

Presidente — Carlos José de Sousa Monteiro, representante da firma DISTRIREDE, L.ª, com domicílio profissional na Rua de 16 de Março, 14, 2600-135 Vila Franca de Xira.

Vice-presidente — João Paulo Ferreira Range, representante da firma SOFORMA, L.ª, com domicílio profissional na Avenida de Pedro Vítor, 118, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira.

Tesoureiro — Rosalina Maria Henriques Dias, representante da firma CONTAFRANCA, L.ª, com domicílio profissional na Rua do Dr. Miguel Bombarda, 271, rés-do-chão, direito, 2600-197 Vila Franca de Xira.

Diretores:

Nuno Miguel Cruz S. Capinha Carocha, representante da firma INFORTAURUS, L.^{da}, com domicílio profissional na Rua do Padre Manuel da Conceição Duarte, 14 A/C/D, Quinta da Piedade, 2625-173 Póvoa de Santa Iria.

João Miguel da Silva Perdigão, representante da firma Concierge Services, S. A. — Sucursal Portuguesa, com domicílio profissional na Rua do Comendador Miguel Esguelha, 12, rés-do-chão, 2600-200 Vila Franca de Xira.

Suplentes:

Aurélcio José Nogueira Lambuça, representante da firma Loja das Lojas, L.^{da}, com domicílio profissional na Rua de Alves Redol, 3, Rondulha, 2600-840 São João dos Montes.

Paul Neyton Faria Sabino, representante da firma Farias & Almeida, S. A., com domicílio profissional no Arruda Shopping, 77, 2630 Arruda dos Vinhos.

ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis

Eleição em 10 de março de 2012 para mandato de três anos.

Presidente — Virgílio Gonçalves da Silva Constantino.

Primeiro vice-presidente — José Conceição Pinto Reis.

Segundo vice-presidente — Francisco José Rodrigues Pereira de Albuquerque.

Terceiro vice-presidente — Joaquim Manuel Lopes Biencard Cruz.

Vogais:

Jaime Jorge Silva Rodrigues.

João Correia Vieira.

Luís Miguel Trancoso Pereira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M. — Alteração

Alteração aprovada em 23 de Março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2012.

Revisão dos artigos dos estatutos aprovados em 27 de Janeiro de 2012, conforme apreciação da DGERT, aprovados em 23 de Março de 2012.

CAPÍTULO I

Organização, competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 1.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores da Oeiras Viva é o órgão democraticamente eleito pelos trabalhadores com contrato de trabalho com a empresa, independentemente da sua categoria profissional, para exercer as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 2.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores (CT) é composta por três elementos efectivos.

2 — O número mínimo de suplentes será dois e o máximo três.

3 — As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à lista onde ocorre a vaga.

4 — Tendo por base os resultados eleitorais, é designado coordenador da CT o membro que figure à cabeça da lista mais votada, que presidirá às reuniões da Comissão.

5 — O coordenador da CT designará o secretário e o vogal.

6 — Compete ao coordenador da CT:

a) Coordenar a actividade da CT;

b) Fazer uso do voto de qualidade em caso de empate nas deliberações;

c) Dar execução às deliberações da CT;

d) Assegurar as relações da CT com o órgão de gestão da empresa;

e) Representar a CT em juízo e fora dele.

7 — Compete ao secretário da CT:

a) Elaborar as convocatórias das reuniões, respectivas ordens de trabalhos e secretariar as reuniões;

b) Substituir o coordenador nas suas ausências e impedimentos.

8 — Compete ao vogal da CT coadjuvar o coordenador e o secretário, substituindo este nas suas ausências e impedimentos.

9 — Para funcionar e validamente deliberar, é obrigatória a presença de pelo menos metade dos seus elementos.

CAPÍTULO II

Das subcomissões de trabalhadores

Artigo 10.º

Denominação

A subcomissão de trabalhadores, adiante designadas por SCT é o órgão democraticamente eleito pelos trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva numa unidade orgânica ou serviço desconcentrado da autarquia, independentemente da sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Regulamento eleitoral

Artigo 16.º

Sistema eleitoral

1 — A comissão e subcomissão de trabalhadores serão eleitas de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva, por voto directo e secreto e segundo os princípios da representação proporcional.

Artigo 17.º

Condições de elegibilidade

Pode ser eleito qualquer trabalhador com contrato de trabalho com a Oeiras Viva, excluindo-se todos os outros, nomeadamente os detentores de contratos de tarefa, avença e prestação de serviços.

Artigo 18.º

Capacidade eleitoral

Podem votar todos os trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva, excluindo-se todos os outros, nomeadamente os detentores de contratos de tarefa, avença e prestação de serviços.

Artigo 23.º

Horário da votação

1 — A votação iniciar-se-á trinta minutos antes e terminará sessenta minutos depois do período normal de trabalho, decorrendo ininterruptamente.

2 — Os trabalhadores poderão votar durante o seu período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

(Fica excluído o n.º 3.)

(3 — No caso de só haver uma lista a sufrágio para a CT e SCT, a comissão eleitoral, em acordo com o delegado da lista candidata, depois de decorrido 60 % do período de votação, pode a qualquer momento dar por encerrado o processo eleitoral e proceder à contagem dos votos, simultaneamente em todas as mesas.)

Artigo 33.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral cujos membros serão eleitos em assembleia de trabalhadores convocada para o efeito.

7 — O quórum constitutivo da comissão eleitoral é de três elementos, nunca podendo ser inferior.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 38.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

4 — As deliberações serão tomadas por pelo menos metade dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 39.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — As assembleias gerais de trabalhadores realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva.

4 — Só serão válidas as deliberações quando as reuniões tenham a presença da maioria absoluta dos trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva.

Artigo 40.º

Actividade

2 — A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva, o relatório poderá ser apreciado em assembleia geral de trabalhadores.

Artigo 41.º

Revisão dos estatutos

1 — A iniciativa da revisão dos estatutos pertence à CT que pode deliberar por decisão de pelo menos metade dos seus

membros, ou a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores com contrato de trabalho com a Oeiras Viva.

Artigo 42.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de pelo menos 20 % ou 100 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 43.º

Extinção da CT

No caso de a CT ser extinta por vontade da AGT ou por falta de candidaturas às eleições, o seu património será

entregue a instituição de apoio social sediada no concelho de Oeiras.

Artigo 44.º

Omissões

As situações omissas ou não descritas são reguladas com recurso à Constituição da República, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e demais legislação aplicável.

Artigo 45.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no 5.º dia após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 172 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Fundação Casa da Música

Eleição em 15 de março de 2012 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Jean Michel Garetti, colaborador n.º 283.

André Emídio Vigário Pereira Quelhas, colaborador n.º 177.

João Carlos Marques Ribeiro, colaborador n.º 349.

Suplentes:

Mónica Conceição Silva Ferreira, colaborador n.º 166.

Pedro Nuno Martins Ferreira Morado da Rocha, colaborador n.º 40.

Carlos Vasco Dias Machado Gomes, colaborador n.º 214.

Registados em 11 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 172 do livro n.º 1.

Refrige, S. A.

Eleição em 26 de março de 2012 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Luís J. A. Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9159986, emitido em 2 de janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria J. R. Ferreira, bilhete de identidade n.º 8969629, emitido em 26 de março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Félix C. R. Cocharra, bilhete de identidade n.º 5553436, emitido em 1 de outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno F. S. A. Ferreira, bilhete de identidade n.º 10535104, emitido em 9 de agosto de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Rui J. B. Almas, bilhete de identidade n.º 12419719, emitido em 16 de fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 11 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 172 do livro n.º 1.

Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M.

Eleição em 27 de março de 2012 para o mandato de quatro anos.

Maria Teresa Sá-Chaves Marques Simões de Carvalho, Direcção de Recursos Humanos Administrativa e Financeira, n.º 46, técnica de nível I, técnica de recursos humanos, cartão de cidadão n.º 6468712.

Luís Armando Fernandes Garcia Almeida, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 84, marinheiro, marinheiro, bilhete de identidade n.º 2355415.

João Ricardo da Silva Fernandes Rodriguez, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 146, manutenção, operário, bilhete de identidade n.º 12727501.

Suplentes:

Tiago Miguel Azevedo Sequeira, Direcção de Equipamentos Desportivos e Culturais, n.º 64, administrativo, estafeta, bilhete de identidade n.º 12267042.

Henrique de Almeida Machado, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 117, marinheiro, marinheiro, bilhete de identidade n.º 08745015.

Marisa Sofia Prates Mouquinho, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 114, técnica de nível II, recepcionista, bilhete de identidade n.º 11707353.

**Subcomissão de trabalhadores da DENR
(Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos)**

Isabel Sofia Neves Silva, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 128, técnica de nível II, recepcionista, cartão de cidadão n.º 12307570.

Suplente — Hugo Alexandre Pereira Teixeira, Direcção de Equipamentos Náuticos e Recreativos, n.º 114, marinheiro, marinheiro, cartão de cidadão n.º 12110234.

**Subcomissão de trabalhadores da DEDC
(Direcção de Equipamentos Desportivos e Culturais)**

Ângelo António Oliveira, Direcção de Equipamentos Desportivos e Culturais, n.º 44, auxiliar, guarda pavilhões, bilhete de identidade n.º 10382885.

Suplente — Dário Alexandre Canhoto Cortes, Direcção de Equipamentos Desportivos e Culturais, n.º 153, auxiliar, guarda pavilhões, cartão de cidadão n.º 12572050.

Registado em 17 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 172 do livro n.º 1.

