

Boletim do Trabalho e Emprego

45

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 10,66

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 45	P. 3215-3358	8-DEZEMBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3217
Organizações do trabalho	3346
Informação sobre trabalho e emprego	3351

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	3217
— PE das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	3218
— PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	3218
— PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	3219

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	3220
— CCT entre a APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outra — Alteração salarial e outras	3221
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros	3223
— ACT entre a Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos	3261
— AE entre o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	3305
— Acordo de adesão da AMIP — Assoc. das Mediadoras Imobiliárias de Portugal ao CCT entre a APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio	3346

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) 3347

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Sociedade de Investimento e Imobiliários — SODIM, S. A. (Hotel Ritz) 3349

— CTT — Correios de Portugal, E. P. — Substituição 3349

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Setembro de 2003 3351

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIT — Associação dos Industriais do Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem à indústria de concentrado de tomate, tomate pelado, tomate liofilizado, tomate desidratado e tomate atomizado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até 11 prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 25 de Novembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 20 de Novembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo, do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Outubro de 2003, podendo as diferenças salariais ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 28 de Novembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, objecto de duas rectificações, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de

trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 20 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2003, e 32, de 29 de Agosto de 2003, o primeiro dos quais objecto de duas rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2003, e 37, de 8 de Outubro de 2003, são aplicáveis, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 20 de Novembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto para o n.º 1 da cláusula 52.^a, n.º 2, alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) da cláusula 57.^a, n.º 1 da cláusula 60.^a e anexo II da tabela de remunerações, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões — AOPPD, a AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul, a AOPL — Associação dos Operadores do Porto de Lisboa e a ANE-SUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33, de 8 de Abril de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1996, 34, de 15 de Setembro de 1997, 34, de 15 de Setembro 1998, 37, de 8 de Outubro de 1999, 41, de 8 de Novembro de 2000, 44, de 29 de Novembro de 2001, e 45 de 8 de Dezembro de 2002.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, à diuturnidade de € 20,65, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 57.^a

Trabalho extraordinário — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a*) Pequeno-almoço — € 2,61;
- b*) Almoço — € 9,74;
- c*) Jantar — € 9,74;
- d*) Ceia — € 6,51;

Cláusula 60.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 9,07.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
A	Chefe de serviços	1 125,60
B	Chefe de secção	956,80
C	Primeiro-oficial	869,30
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de parque contentores	
D	Segundo-oficial	827,30
E	Terceiro-oficial	773,20
	Fiel de armazém	
	Fiel de parque de contentores	
F	Aspirante	682,80
	Condutor	
	Primeiro-porteiro	
	Primeiro-contínuo	
	Telefonista	
	Conferente de armazém	
	Conferente de parque contentores	
	Guarda, rondista, vigilante	
	Operador de máquinas	
G	Servente	636,60
	Embalador	
H	Praticante	548,10
I	Segundo-contínuo	548,10
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário	471,60
L	Praticante estagiário arm. 1.º semestre	385,90
	Praticante estagiário arm. 2.º semestre	506,60
M	Paquete	379,30

Retribuição mensal de auxiliar de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de € 3,14.

O presente acordo produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Lisboa, 7 de Março de 2003.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Operadores do Porto de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Pela AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Novembro de 2003.

Depositado em 24 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o registo n.º 348/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais igualmente outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se aos trabalhadores actualmente ao serviço da APEMI.

3 — Na data da entrada em vigor da presente revisão, os trabalhadores ao serviço das associações patronais subscritoras poderão passar a ser abrangidos por contratos individuais de trabalho desde que sejam salvaguardados os direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária têm eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 —

Cláusula 10.^a

Local de trabalho

1 —

2 —

3 —

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando a deslocação for determinada pela empresa, ao trabalhador serão abonados os seguintes montantes mínimos:

Pequeno-almoço — € 2,70;

Almoço ou jantar — € 10,80;

Alojamento — € 54, salvo se a empresa fizer prévia marcação;

Diária completa — € 80,50.

Cláusula 14.^a

Condições de progressão

1 —

a)

b)

c)

2 —

a) As categorias de director-geral, secretário-geral, auditor, director de serviços, assessor, técnico administrativo e director comercial são lugares de nomeação e não dependem do regime de progressão.

a1) Os trabalhadores classificados na categoria de director comercial coordenarão equipas com um máximo de 10 trabalhadores;

b)

3 —

4 —

Cláusula 21.^a-A

Comissões

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de director comercial ou técnico de mediação imobiliária, mediante acordo prévio com a entidade empregadora, poderão optar pelo regime de retribuição mista, isto é, a parte fixa prevista no anexo II deste CCT acrescida de comissões.

2 — A comissão a estabelecer não poderá ser inferior a 5% ou 10% do montante cobrado pela entidade empregadora aos seus clientes em cada negócio realizado, consoante se trate de trabalhador com a categoria de director comercial ou técnico de mediação imobiliária.

3 — Os trabalhadores classificados na categoria de director comercial auferem comissões sobre todos os negócios concretizados pela equipa que coordenam.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

1 — É extinta a categoria de técnico comercial.

2 — Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT se encontrem classificados na categoria de técnico comercial serão reclassificados na categoria de director comercial, que ora se cria, com o seguinte descritivo:

Director comercial. — É o trabalhador que munido de elevada experiência profissional coordena e dirige equipas de mediação, com um máximo de 10 elementos, respondendo pelo seu desempenho directamente perante o director de serviços ou órgão de gestão.

ANEXO II

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração mínima

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima — Euros
1	Director-geral Secretário-geral	1 396,63
2	Director de serviços Auditor Assessor	1 247
3	Técnico superior (nível 3)	1 012,56
4	Técnico superior (nível 2) Técnico oficial de contas Técnico de <i>marketing</i>	860,72
5	Técnico superior (nível 1) Técnico de informática (nível 3) Técnico administrativo Tesoureiro Director comercial (sem comissões)	708,79
6	Técnico superior (estagiário) Técnico de mediação imobiliária (nível 3) ... Técnico de estudos de mercado (nível 3) Técnico de contabilidade (nível 3) Secretário	633,36
7	Operador de <i>marketing</i> (nível 3) Documentalista (nível 3) Escriturário (nível 3) Técnico de informática (nível 2) Técnico de mediação imobiliária (nível 2) ... Técnico de contabilidade (nível 2)	587,96
8	Operador de <i>marketing</i> (nível 2) Técnico de estudos de mercado (nível 2) Documentalista (nível 2) Escriturário (nível 2) Técnico de informática (nível 1)	511,26
8-A	Director comercial (com comissões)	500
9	Angariador (nível 2) Mostrador (nível 2) Recepcionista (nível 2) Técnico de mediação imobiliária (nível 1) ... Técnico de contabilidade (nível 1)	460,14

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima — Euros
10	Operador de <i>marketing</i> (nível 1) Técnico de estudos de mercado (nível 1) Documentalista (nível 1) Escriturário (nível 1) Técnico de informática (estagiário)	434,58
11	Angariador (nível 1) Mostrador (nível 1) Recepcionista (nível 1) Técnico de mediação imobiliária (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	409,02
12	Operador de <i>marketing</i> (estagiário) Técnico de estudos de mercado (estagiário)... Documentalista (estagiário) Escriturário (estagiário) Trabalhador de serviços externos Trabalhador de limpeza	383,45
12-A	Técnico de mediação imobiliária (com comissões)	375
13	Angariador estagiário Mostrador estagiário Recepcionista estagiário	357,89

2 de Junho de 2003.

Pela APEMI — Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AMIP — Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores da Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 5 de Novembro de 2003. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Novembro de 2003.

Depositado em 24 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o n.º 347/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e ponderação das instituições

Cláusula 1.^a

Área

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

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é vertical e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, bem como as entidades participadas por uma ou mais dessas instituições, desde que aquelas manifestem expressamente a sua vontade de subscrever e ou aderir ao presente acordo.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

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

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

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

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

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

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

7 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por

doença, reforma nos termos deste acordo e sobrevivência, e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACTV, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

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

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

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

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

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Ponderação das CCAM

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

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

	Ponderação
Número de estabelecimentos:	
Menos de quatro	1
De quatro a seis	1,5
Mais de seis	2

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

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

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

CAPÍTULO II

Enquadramento dos trabalhadores

Cláusula 6.^a

Enquadramento nos grupos

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

Cláusula 7.^a

Garantia do exercício de funções

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido

na cláusula 11.^a, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

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

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

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

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

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

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

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

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

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

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

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador.

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

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

9 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

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

Cláusula 11.^a

Condições da admissão

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

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

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

Cláusula 12.^a

Período experimental

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

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

3 — Nos casos em que se exija formação inicial para integração profissional, que não poderá exceder 180 dias, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data da admissão.

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

Cláusula 13.^a

Níveis mínimos

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

Cláusula 14.^a

Determinação da antiguidade

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

2 — Salvo acordo em contrário, no caso de o trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra instituição de crédito abrangida por qualquer ACTV do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

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

1) Grupo I:

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

2) Grupo II:

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

3) Grupo III:

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

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço
ou 6 anos completos no nível 4;

4) Grupo IV:

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

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

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

Grupo I:

Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15% do total desses trabalhadores;

Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10% do total desses trabalhadores;

Grupo II:

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

Grupo III:

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Estágio de ingresso

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

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

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

Cláusula 18.^a

Estágio de acesso

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Direitos sindicais

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

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Dispor, a título permanente, nas instalações da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho, de

espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;

- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- f) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- g) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- h) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 21.^a

Ausências dos representantes sindicais

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

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

2 — Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

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

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

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

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

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

6 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão 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 acordar com os sindicatos.

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

Cláusula 23.^a

Deveres das instituições

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

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

2 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.^a;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

Cláusula 24.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos nos regulamentos internos das instituições signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em

que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

Cláusula 26.^a

Condições do local de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Medicina do trabalho

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

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Acidentes pessoais

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

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

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

Cláusula 29.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

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

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, consi-

derados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;

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

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

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

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

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

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

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

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

disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

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

Cláusula 31.^a

Formas de transferência

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

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

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

Cláusula 32.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

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

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

Cláusula 33.^a

Cedência temporária

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

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

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

Cláusula 34.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea *b)* no n.º 1 da cláusula 31.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

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

Cláusula 35.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Competência das instituições

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

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

3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitem.

Cláusula 37.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

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

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

Cláusula 38.^a

Processo individual

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

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

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 39.^a

Períodos normais de trabalho

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

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

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

4 — Os totais acumulados de tolerância a que se refere o número anterior contarão para todos os efeitos desta cláusula, desde que esse total mensal seja igual ou superior a duas horas.

Cláusula 40.^a

Períodos de funcionamento

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

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

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

Cláusula 41.^a

Horários de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

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

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

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

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

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

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

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

Cláusula 44.^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 8 horas do dia seguinte.

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^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 até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Horários por turnos e diferenciados

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

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

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

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 47.^a

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 48.^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 (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Nas localidades onde houver feriado municipal, os serviços das instituições encerrarão também no respectivo dia.

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^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 no n.º 3 da cláusula 51.^a e neste acordo relativamente

a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 51.^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, decorridos no mínimo 12 dias úteis ininterruptos após a cessação, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido

no dia 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

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

Cláusula 53.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

Cláusula 54.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis.

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

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

Cláusula 56.^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 59.^a

Cláusula 57.^a

Afixação do mapa de férias

As instituições afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 54.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

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

Cláusula 59.^a

Interrupção de férias

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

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

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

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

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

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

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a

Violação do direito a férias

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

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

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 61.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- 11 dias úteis seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a utilizar no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em economia comum ou união de facto há mais de dois anos, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;

d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação;

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova do facto;

h) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas ao abrigo do regime de medicina do trabalho;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas f) e g) 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 — Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusulas do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais ade-

quados, não podendo, porém, violar a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença determinam:

- a) A aplicação do disposto na cláusula 10.^a;
- b) Perda de retribuição, sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador esteja inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 — As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.^o

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

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

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

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

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 66.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 68.^a

Regresso do trabalhador

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria, não contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.^a, salvo acordo expresso da instituição.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^a

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

Cláusula 70.^a

Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados

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

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

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^a

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição, deslocações e abono para falhas

Cláusula 71.^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 remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Tempo e forma de pagamento

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

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

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

Cláusula 73.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo:

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

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

Cláusula 74.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 75.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

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, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.^a

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

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

sendo:

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

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda o período normal de trabalho diário, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

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

sendo:

R_{hn} o valor da retribuição da hora normal; e
 T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 76.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 78.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retri-

buição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

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

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

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

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

Cláusula 80.^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 VII, pagável mensalmente.

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

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

Cláusula 81.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Despesas com deslocações

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

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

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas, mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

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

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

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

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

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro do concelho em que se situa o respectivo

local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a duas semanas, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, uma vez em cada dois fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

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

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

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

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

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa-móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no número ante-

rior por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 84.^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 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 86.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

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

Cláusula 87.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo,

para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 89.^a

Âmbito de aplicação

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

Cláusula 90.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 91.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 92.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

Cláusula 93.^a

Suspensão preventiva

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

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

Cláusula 94.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpa-

bilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

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

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

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.^a

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

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

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.^a

Cláusula 96.^a

Notificação da nota de culpa

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

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

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

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

a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

Cláusula 97.^a

Instrução

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

Cláusula 98.^a

Execução da sanção

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

Cláusula 99.^a

Sanções abusivas

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

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

Cláusula 101.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de seis anos de serviço — ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11 — ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5.
 - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço — ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou

5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

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

Cláusula 102.^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 103.^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.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1 — Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

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

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

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

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

Cláusula 105.^a

Conselho ou comissão de formação

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

2 — Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência no número anterior será dado conhecimento aos sindicatos outorgantes do presente acordo.

Cláusula 106.^a

Deslocações para formação

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Segurança social

SECÇÃO I

Doença, reforma e pensões de sobrevivência

Cláusula 107.^a

Âmbito

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

Cláusula 108.^a

Doença

1 — No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65 % do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, num prazo máximo de

cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica, no entanto, garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65 %, percentagem esta que será alterada para 70 % logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

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

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

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

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

6 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 109.^a

Reformas e pensões

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

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

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

Cláusula 110.^a

Reformas

1 — Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de

trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 111.^a

Diuturnidades

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

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

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

Cláusula 112.^a

Pensões de sobrevivência

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

2 — Nas situações em que a título de pensão de sobrevivência os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo VI

deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 — Os direitos consagrados na alínea anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, a satisfazer, respectivamente, nos meses de Novembro e Abril.

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

Cláusula 113.^a

Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 — Sempre que por força deste acordo as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas cláusulas anteriores deste capítulo, constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores, logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

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

SECÇÃO II

Fundo de pensões — Regime contributivo

Cláusula 114.^a

Regime contributivo de novos trabalhadores

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

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

Cláusula 115.^a

Garantia de direitos

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

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 116.^a

Assistência médica

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

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

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

4 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,25% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, das diuturnidades referidas na cláusula 111.^a e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.^a, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A carga dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,25% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo — a verba correspondente a 1,25% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.^a;
- d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 112.^a — a verba correspondente a 1,25% das pensões previstas naquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

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

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato dos Bancários do

Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

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

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

9 — Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar se estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quaisquer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade.

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

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

SECÇÃO IV

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 117.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

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

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

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

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

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

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

7 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

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

Cláusula 118.^a

Adopção

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

Cláusula 119.^a

Amamentação e aleitação

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

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

Cláusula 120.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o

direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 121.^a

Protecção da segurança e saúde

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

Cláusula 122.^a

Regime especial de horários flexíveis

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

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

Cláusula 123.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

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

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

Cláusula 124.^a

Adiantamentos

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

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 125.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

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

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

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

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

Cláusula 126.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo IX.

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

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

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

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

SECÇÃO II

Prémio de antiguidade

Cláusula 127.^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, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.

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

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

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

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

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

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 117.^a
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

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

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

SECÇÃO III

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Limite de mobilização de recursos da instituição

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

Cláusula 129.^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;
- f) Aquisição ou construção de estacionamento automóvel.

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

Cláusula 130.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

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

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 150 000 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

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

Cláusula 132.^a

Taxas de juro e outras condições

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 133.^a

Princípio geral

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

Cláusula 134.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 135.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

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

Cláusula 136.^a

Destino do produto das multas

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 137.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 138.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste ACTV para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, é revogado o anterior ACTV.

Cláusula 139.^a

Reclassificação

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

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

Cláusula 140.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

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

Cláusula 141.^a

Regime transitório de segurança social

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

Cláusula 142.^a

Regime transitório do abono para falhas

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

ANEXO I

Grupos profissionais

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

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

Grupo III. — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV, e, nomeadamente:

Contínuo;
Motorista.

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

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Valor (em euros)
18	2 335,20
17	2 111,50
16	1 964,50
15	1 809,80
14	1 651,60
13	1 498,90
12	1 372,70
11	1 264,20
10	1 130,80
9	1 037,65
8	940
7	869,70
6	822,35
5	727,85
4	631,40
3	548,85
2	484,10
1	411,45

ANEXO III

Categorias

Director central. — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões no qua-

dro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

Director central-adjunto. — É o trabalhador que a nível da direcção central colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

Adjunto da direcção. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

Gerente geral. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial no âmbito de competências delegadas.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo caso não exista um gerente geral.

Subgerente. — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

Coordenador de unidade de apoio. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

Promotor comercial. — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações

entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

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

Assistente de clientes. — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

Assessor técnico. — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo

e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral dos Impostos, e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico. — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém o arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que exerce tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

ANEXO IV

Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento	I	Director central	16
		Director central-adjunto	14
		Adjunto da direcção	14
		Gerente geral	12
		Assistente da direcção	11
		Gerente (balcão sede)	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente	10
		Coordenador de área	9
		Chefe de secção	9
	II	Coordenador de delegação	—
		Coordenador de unidade de apoio	—
Acção comercial directa	I	Promotor comercial	6
		Gestor de cliente	5
		Assistente de cliente	4
Técnica	I	Assessor técnico	16
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Cambista	9
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
Operativa/administrativa	I	Secretário	6
		Assistente administrativo	4
Apoio	II	Telefonista	3
		Auxiliar de manutenção e património	3
	III	Contínuo	2
		Motorista	2
	IV	Auxiliar de limpeza	1

1) Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área, são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2) As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3) As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4) Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACTV outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perda do nível e retribuição actuais, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
1(*)	(*) 1	(*) 1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	81
30	30	—	84
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	—	100

ANEXO VI

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade (40 % do anexo II)	Mensalidade da cláusula 114. ^a (40 % do anexo II)
18	2 009,95	2 050,15	934,10	952,78
17	1 813,70	1 849,97	844,85	861,75
16	1 674,55	1 708,04	785,95	801,67
15	1 544,35	1 575,24	724,15	738,63
14	1 411,50	1 439,73	661,05	674,27
13	1 290	1 315,80	599,80	611,80
12	1 193,15	1 217,01	549,05	560,03
11	1 109,75	1 131,95	506,05	516,17
10	1 004,90	1 025	452,70	461,75
9	922,70	941,15	415,25	423,56
8	835,90	852,62	376,05	383,57
7	775,70	791,21	356,60	363,73
6	737,30	752,05	356,60	363,73
5	660,75	673,97	356,60	363,73
4	582,10	593,74	356,60	363,73
3	515,80	526,12	356,60	363,73
2	462,75	472,01	356,60	363,73
1	411,45	419,68	356,60	363,73

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 631,40;
Grupo II — € 548,85;
Grupo III — € 484,10;
Grupo IV — € 411,45.

ANEXO VII

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	126 754,50
29. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	126 754,50
80. ^a	Subsídio de almoço	7,75
81. ^a	Diuturnidades	35
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	43,10
	b) No estrangeiro	150,80
	c) De refeição	13,40
83. ^a	Abono para falhas	115,50
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	16,50
125. ^a	Subsídio infantil	21,50
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade ...	23,90
	b) 5.º ao 6.º ano de escolaridade	33,80
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade ...	42
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	51
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	58,45

Regulamento do Crédito à Habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste Regulamento visam a finalidade inscrita na cláusula 129.^a do ACTV para as ICAM (ACTV).

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.^a do ACTV, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação ao cônjuge e ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 129.^a do ACTV, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) Dois terços do valor do empréstimo;
- b) Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 129.^a do ACTV, considera-se «custo de habitação», para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 na cláusula 129.^a do ACTV abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente Regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro motivo superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal sem-

pre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos referidos na alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pelas instituições deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACTV;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 4.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores nos termos previstos neste Regulamento e no referido acordo.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 — As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 — O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo *C* o montante global do crédito a conceder, *N* o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior) e *V* o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

5 — Deverão ser definidos pelas instituições sistemas de aplicação deste Regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACTV.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50 % do rendimento líquido mensal desse agregado.

2 — Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

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

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior a uma vez e meia o montante do salário mínimo nacional.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129.ª do ACTV, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo deste Regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo mínimo de 90 dias após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

Artigo 9.º

Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACTV.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

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

2 — A 1.ª prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado por igual período.

8 — O incumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir

as instituições 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas antes da sua amortização total de comum acordo com as instituições mutuantes.

Artigo 13.º

Garantias — Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por 1.ª hipoteca do terreno e da habitação.

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

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

4 — As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

Artigo 14.º

Seguros

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

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

3 — O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo segurado calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no *Diário da República*; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.

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

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

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

Artigo 16.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e a fruição do imóvel ficam exclusivamente reservados ao beneficiário e aos membros dos seu agregado familiar, salvo autorização escrita das instituições para a cedência de uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 17.º

Incumprimento do contrato

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

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

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

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

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimo

1 — Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) concurso(s) seguinte(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;

2 — Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos donde conste o respectivo preço e condições de pagamento e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2;
- b) As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de auto-construção ou execução por administração directa.

4 — Empréstimo para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante donde constem o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite

fixado nos termos do artigo 4.º do presente Regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou daquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e consequente perda da pontuação acumulada.

Artigo 24.º

Forma do contrato

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

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 26.º

Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo deste Regulamento, será estabelecida internamente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

ANEXO

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada — 5 pontos;
Locação — 20 pontos;
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;
Coabitação com familiares — 5 pontos;
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NO}$$

NPR — número de pessoas residentes;
NO — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

d) Relação renda-rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;
Superior a 10 % e até 20 % — 10 pontos;
Superior a 20 % e até 30 % — 15 pontos;
Superior a 30 % e até 40 % — 20 pontos;
Superior a 40 % e até 50 % — 25 pontos;
Superior a 50 % — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;
Com agregado familiar — 10 pontos;
Por cada ascendente — 5 pontos;
Por cada descendente — 10 pontos;
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até $N8 \times 4$ — 40 pontos;
De $N8 \times 4$ a $N8 \times 5,5$ — 35 pontos;
De $N8 \times 5,5$ a $N8 \times 7$ — 30 pontos;
De $N8 \times 7$ a $N8 \times 8,5$ — 25 pontos;
De $N8 \times 8,5$ a $N8 \times 10$ — 20 pontos;
De $N8 \times 10$ a $N8 \times 11,5$ — 15 pontos;
De $N8 \times 11,5$ a $N8 \times 13$ — 10 pontos;
De $N8 \times 13$ a $N8 \times 14,5$ — 5 pontos;
Mais de $N8 \times 14,5$ — 0 pontos.

sendo *N8* retribuição do nível 8, constante do anexo II, e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

- a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba. Por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;
- c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

Lisboa, 31 de Julho de 2003.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das caixas de crédito agrícola mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, conforme a lista anexa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lista de caixas de crédito agrícola mútuo de 2003

Central.
Abrunheira.
Açores.
Águeda.
Albergaria e Sever.
Albufeira.
Alcácer do Sal.
Alcanhões.
Alcobaca.
Alenquer.
Algarve.
Aljezur.
Aljustrel e Almodôvar.
Alter do Chão.
Alto Corgo e Tâmega.
Alto Douro.
Alto Guadiana.
Alto Minho.
Amares.
Anadia.
Área metropolitana do Porto.
Armamar e Moimenta da Beira.
Arouca.
Arruda dos Vinhos.
Aveiro e Ílhavo.
Avis.
Azambuja.
Barcelos.
Beira Centro.
Beja e Mértola.
Borba.
Cadaval.
Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche.
Campo Maior.
Cantanhede e Mira.
Cartaxo.
Castelo Branco.
Castro Daire.
Celorico da Beira.
Coimbra.
Concelho da Feira.
Concelho da Mealhada.
Coruche.
Costa Verde.
Elvas.
Entre Tejo e Sado.
Estarreja.
Estremoz, Monforte e Arronches.
Évora.
Fafe.
Faveiros.
Ferreira do Alentejo.
Figueira da Foz.
Figueiró dos Vinhos.
Fornos de Algodres.
Guadiana Interior.
Guarda.
Guimarães.
Idanha-a-Nova e Penamacor.
Lafões.
Lagoa.
Lamego.
Leiria.
Lours.
Lourinhã.
Mafrá.
Minho.
Mogadouro e Vimioso.
Montalegre.
Montemor-o-Novo.
Mora.
Mortágua.
Murtosa.
Nelas e Carregal do Sal.
Norte Alentejano.
Oliveira de Azeméis.
Oliveira do Bairro.
Oliveira do Hospital.
Ovar.
Paredes.
Pernes.
Pombal.
Ponte de Sor.
Portalegre.
Porto de Mós.
Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Espinho.
Região de Bragança.
Região do Fundão e Sabugal.
Ribatejo Centro.
Ribatejo Norte.
Ribatejo Sul.
Salvaterra de Magos CRL.
Santiago do Cacém.
Santo Tirso.
São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra.
São João da Pesqueira.

São Pedro do Sul.
São Teotónio.
Sátão e Vila Nova de Paiva.
Seia.
Serras de Ansião.
Silves.
Sintra e litoral.
Sobral de Monte Agraço.
Sotavento Algarvio.
Sousel.
Tarouca.
Terra Quente.
Terras de Miranda do Douro.
Terras de Sousa, Basto e Tâmega.
Torres Vedras.
Tramagal.
Vagos.
Vale de Cambra.
Vale do Dão.
Vale do Douro.
Vale do Sousa e Baixo Tâmega.
Vale do Távora.
Vila Franca de Xira CRL.
Vila Nova de Anços.
Vila Nova de Famalicão.
Vila Nova de Tazem.
Vila Verde e Terras do Bouro.
Vila Viçosa.
Viseu e Tondela.
Zona do Pinhal.

Entrado em 27 de Novembro de 2003.

Depositado em 28 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o registo n.º 351/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

Acordo colectivo de trabalho vertical

Cláusula preliminar

1 — O presente acordo colectivo de trabalho vertical assenta num encontro de vontades das partes caracterizado pela aceitação consensual de que o seu conteúdo corresponde, no momento da sua assinatura, e corresponderá subsequentemente, sem qualquer diferença material, ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis na actividade seguradora, seja qual for a natureza das matérias nestes reguladas, incluindo as de expressão pecuniária.

2 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 anterior, o presente acordo colectivo de trabalho vertical reproduz integralmente os conteúdos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis na actividade seguradora, sem prejuízo das adaptações necessárias que em caso algum afectarão a substância desses conteúdos.

3 — O presente acordo acompanhará as alterações e vicissitudes, de qualquer natureza, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho reproduzidos, as quais se considerarão nele imediata e automaticamente repercutidas, designadamente, as alterações de disposições desses instrumentos contrárias às normas imperativas do Código do Trabalho que venham a operar-se no quadro de tais instrumentos por força da aplicação da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

4 — São os seguintes os instrumentos cujo teor as partes reproduzem no presente ACTV, mantendo a

estrutura dos seus clausulados, a numeração das respectivas cláusulas, bem como a estrutura e a numeração interna dos respectivos apêndices e anexos:

- a) O CCT entre a APS e os sindicatos de seguros, com apêndices e anexos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1996, 25, de 8 de Julho de 1997, 25, de 8 de Julho de 1998, 27, de 22 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 25, de 8 de Julho de 2001, e 29, de 8 de Agosto de 2002, incluindo as alterações de 2003;
- b) O CCT entre a APS e a FENSIQ e outro, com anexos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1995, cujo teor, actualizado, constitui o anexo VI do presente ACTV.

5 — As disposições transpostas devem ser interpretadas por referência à letra, ao sistema, ao espírito e à função de cada uma delas no quadro das convenções colectivas de trabalho a que originariamente pertencem.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

Área de aplicação

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

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

Este acordo colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, a Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A., a CARES — Companhia de Seguros e Assistência, S. A., e a Via Directa — Companhia de Seguros, S. A.;
- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por períodos sucessivos de dois anos, até ser substituído por um novo ACTV ou decisão arbitral.

2 — A tabela salarial vigorará pelo período que dela expressamente constar.

3 — A denúncia e o processo de revisão deste ACTV regem-se pelo disposto na lei aplicável, sem prejuízo do número seguinte.

4 — Desde que qualquer das entidades outorgantes o proponha por escrito, decorridos oito meses do início da eficácia da tabela salarial, as partes iniciarão no 9.º mês contado daquela data contactos pré-negociais tendentes a delimitar o objecto da revisão salarial seguinte.

5 — Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, os prazos referidos no número anterior serão elevados para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

6 — Na hipótese referida no número anterior, os contactos pré-negociais terão por finalidade delimitar o objecto da revisão, trocar informações e analisar as matérias a rever.

Cláusula 4.^a

Eficácia

1 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do 1.º dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

2 — As cláusulas 45.^a, 46.^a e 67.^a acompanharão a eficácia e vigência da tabela.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

Só poderá ser admitido como trabalhador de seguros o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter como habilitações escolares mínimas o 9.º ou 11.º ano de escolaridade ou equivalente, consoante a categoria para que é admitido seja ou não inferior a qualificado.

Cláusula 6.^a

Condições de preferência

Têm preferência na admissão e em igualdade de circunstâncias:

- a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço da entidade patronal há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial, ou como trabalhadores temporários e com boa informação de serviço;
- b) Os filhos dependentes de trabalhadores de seguros incapacitados ou falecidos.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a termo e a tempo parcial

1 — É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto e a tempo parcial, de acordo com o disposto na lei e no presente ACTV.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Para efeito do cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

NH=o número de horas de trabalho semanal;
OE=o ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);
TS=o número de horas de trabalho semanal previsto neste acordo.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 8.^a

Classificação e níveis salariais dos trabalhadores

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente ACTV.

2 — A entidade patronal pode atribuir designações diferentes das previstas neste ACTV desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial do anexo II, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo o mesmo ser-lhe posteriormente retirado.

4 — A atribuição de nível salarial superior prevista no número anterior só produzirá efeitos se comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5 — As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACTV e que não resultem do disposto no n.º 3 desta cláusula, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

6 — Os trabalhadores que desempenhem a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

7 — As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

Cláusula 9.^a

Extensão das funções do pessoal semiquualificado

1 — Aos trabalhadores semiquualificados, como tal classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar funções do mesmo nível de qualificação ou inferior às da sua

categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 10.^a

Organização dos serviços administrativos

1 — Em cada unidade de trabalho, como tal definida na organização da empresa, com um número mínimo de cinco trabalhadores e a que corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão de um mesmo responsável, pelo menos um dos trabalhadores terá a categoria mínima de chefe de secção e outro a de subchefe de secção, também como categoria mínima.

2 — O disposto no número anterior não pode ser aplicado quando as funções da secção forem essencialmente de carácter externo.

Cláusula 11.^a

Delegações

1 — É obrigatória a existência em cada delegação fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de delegação, cuja remuneração será estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

- a) Até cinco trabalhadores — nível XI;
- b) Mais de cinco trabalhadores — nível XII.

2 — Para efeitos do número anterior não se incluem:

- a) Os trabalhadores que façam parte de conselhos de gestão, os administradores por parte do Estado ou os que forem chamados a desempenhar funções exteriores à empresa por período superior a 180 dias;
- b) Os trabalhadores contratados a termo;
- c) Os trabalhadores a tempo parcial;
- d) Os trabalhadores em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a 180 dias;
- e) Os trabalhadores de informática, serviços de saúde e os constantes dos apêndices A, B, C e D.

3 — Se o trabalhador coordenar duas ou mais delegações fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto terá direito à categoria mínima de gerente de delegação de nível XII.

4 — Sempre que numa delegação o respectivo gerente coordenar, pelo menos, seis trabalhadores, terá de existir um trabalhador com a categoria mínima de subgerente.

Cláusula 12.^a

Serviços de saúde

1 — Os quadros dos serviços de saúde serão organizados de harmonia com o volume de trabalho verificado e nos termos da seguinte tabela:

a) Para técnicos de radiologia:

Até 2500 exames/ano, um técnico;
Até 5000 exames/ano, dois técnicos;
Até 10 000 exames/ano, três técnicos;
Até 20 000 exames/ano, cinco técnicos;
Por cada 5000 exames/ano, além de 20 000, mais um técnico;

b) Para técnicos de fisioterapia:

Até 5000 tratamentos/ano, um técnico;
Até 10 000 tratamentos/ano, dois técnicos;
Até 15 000 tratamentos/ano, três técnicos;
Até 20 000 tratamentos/ano, quatro técnicos;
Por cada 5000 tratamentos/ano, além de 20 000, mais um técnico.

2 — No que respeita à organização das chefias, observar-se-á o seguinte:

- a) Em cada grupo de três trabalhadores, um terá de ser técnico-chefe, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de oito trabalhadores, um deverá ser técnico-chefe e outro técnico-subchefe;
- c) Por cada grupo de oito trabalhadores a mais, haverá mais um técnico-subchefe.

3 — Entende-se, para efeitos de cômputo dos exames radiológicos, que a cada disparo equivale um exame.

Cláusula 13.^a

Alterações nos quadros de pessoal

As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa quanto a categorias, níveis, vencimentos e resultados da cessação do contrato de trabalho serão comunicadas trimestralmente ao sindicato que representa o trabalhador.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 14.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando completarem dois anos de permanência na categoria e na actividade seguradora.

2 — A interrupção do estágio referido no número anterior por período superior a três anos consecutivos obriga a reiniciá-lo.

3 — Os estagiários comerciais e os peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais do nível IX e a peritos do nível IX logo que completarem dois anos na categoria e na empresa, e promovidos ao nível X logo que completarem sete anos de permanência no nível IX.

4 — Os escriturários, os recepcionistas, os fiéis de economato, os encarregados de arquivo geral e os técnicos de reprografia são promovidos ao nível X quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completarem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfeçam 10 anos de permanência como estagiários para funções qualificadas e ou como trabalhadores qualificados.

5 — Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível XI quando completarem sete anos de permanência na respectiva categoria.

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto no n.º 1, a telefonistas do nível VI e estes promovidos a telefonistas do nível VIII logo que completarem sete anos de permanência no nível VI.

7 — Os cobradores estagiários são promovidos a cobradores do nível VII logo que completarem um ano na categoria e na empresa e promovidos a cobradores do nível IX logo que completarem sete anos de permanência no nível VII.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os operadores e os técnicos de radiologia e de fisioterapia com menos de três anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de três anos, logo que completarem três anos na respectiva função.

Cláusula 15.^a

Outras promoções

1 — São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — É obrigatória, para qualquer promoção não prevista na cláusula 14.^a, a audição dos delegados sindicais que, consultando os trabalhadores directamente interessados na promoção, responderão no prazo máximo de cinco dias úteis.

Cláusula 16.^a

Mudanças de quadro dos profissionais semiquualificados

1 — Os profissionais semiquualificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários paraqualificados logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 — O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima do quadro onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração, quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 — O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como trabalhadores semiqualeficados, nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 45.^a, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes for atribuído nível de remuneração superior.

4 — Às mudanças de quadro verificadas nos termos desta cláusula não se aplica o disposto no n.º 2 da cláusula 22.^a

Cláusula 17.^a

Crítérios para o preenchimento de vagas

1 — Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores da mesma empresa com funções de nível inferior, por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1.º A competência profissional;
- 2.º A antiguidade na companhia;
- 3.º A antiguidade na actividade seguradora.

2 — Em igualdade de circunstâncias será dada preferência aos trabalhadores que possuam cursos de formação profissional específica para a actividade seguradora, ministrados pelas entidades outorgantes ou outras, desde que reconhecidos por aquelas.

Cláusula 18.^a

Tempo de serviço para promoção

Sempre que neste ACTV se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste ACTV se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 19.^a

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 20.^a

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3 — O início da interinidade deve ser comunicada por escrito ao trabalhador.

Cláusula 21.^a

Consequências da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que a função de chefia seja exercida pela subchefia por um período superior a 60 dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável ao técnico a que se refere a cláusula 12.^a, n.º 2, alínea a).

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda de lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do ACTV, correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 22.^a

Transferências

1 — Salvo estipulação em contrário e sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade ou para a localidade onde reside.

2 — A transferência será precedida de audição dos delegados sindicais e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao da categoria de onde o trabalhador foi transferido.

3 — Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 — Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantida ao trabalhador formação adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 23.^a

Mudança de quadro

1 — A empresa pode transferir qualquer trabalhador com funções externas ou do quadro comercial para outro quadro e vice-versa.

2 — Quando da transferência resultar alteração da categoria profissional do trabalhador, a empresa fica

obrigada a reclassificá-lo de acordo com as novas funções.

3 — A mudança para funções externas ou para o quadro comercial de trabalhadores já ao serviço antes da entrada em vigor deste ACTV ficará sujeita a um tirocínio de duração não superior a um ano.

4 — Durante o tirocínio referido no número anterior, a entidade patronal pode reconduzir o trabalhador à situação anterior, aplicando-se, neste caso, o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

5 — Se, decorrido o período de tirocínio, o trabalhador for novamente transferido para outro quadro, manterá o suplemento referido na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.^a, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Consequências da mudança de quadro

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACTV tinham direito ao suplemento referido na cláusula 46.^a, n.º 5, alínea b), mantêm-no, ainda que sejam transferidos ao abrigo da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste ACTV e a quem seja devido o suplemento referido no número anterior perdê-lo-ão aquando da mudança, sendo o seu montante absorvido por aumentos salariais posteriores.

3 — O disposto nos números anteriores deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda ordenado base igual ou superior ao ordenado base, acrescido do suplemento previsto na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.^a que recebia na situação anterior.

Cláusula 25.^a

Transferência por motivo de saúde

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, devidamente comprovado nos termos do número anterior, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

Cláusula 26.^a

Transferência do trabalhador para outra localidade

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e, não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização legal.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 27.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1 — A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas, com excepção dos trabalhadores electricistas, de hotelaria e de construção civil, para os quais a duração do trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — Os horários diários de trabalho serão organizados de modo que não tenham início antes das 8 horas nem termo depois das 20 horas, nem mais de oito horas diárias, excepto para a realização de trabalho por turnos e horários diferenciados.

3 — Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa, são os seguintes:

- a) Horário normal — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e comuns à generalidade dos trabalhadores;
- b) Horário flexível — aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário diferenciado — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário normal;
- d) Horário por turnos — aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

Horários especiais

1 — O horário dos trabalhadores semiqualeificados, dos serviços comerciais, dos peritos e dos que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, é fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a, segundo as conveniências de serviço, ouvidos os delegados sindicais.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de informática e do pessoal de apoio em ligação directa com o centro de processamento de dados poderá ser fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou de horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Os trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos, incluindo sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado na cláusula 27.^a

Cláusula 29.^a

Alteração de horário

1 — A entidade patronal pode, por acordo escrito com os delegados sindicais, alterar os horários.

2 — Quando não existam delegados sindicais, a empresa notificará, por carta registada, com aviso de recepção, o sindicato outorgante da sua intenção de alterar o horário de trabalho.

3 — Se, decorridos 60 dias sobre a data da notificação referida no número anterior, continuarem a não existir delegados sindicais, a entidade patronal decidirá sobre a alteração do horário, observando os condicionalismos legais.

4 — Salvo para a realização de trabalho por turnos, é vedada a negociação de horários que incluam o trabalho ao domingo ou que não assegurem dois dias consecutivos de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho ao sábado carece do acordo escrito do trabalhador e será remunerada nos termos da cláusula 46.^a, n.º 6, alínea b).

6 — Quando seja praticado horário flexível, a alteração do regulamento deste ou para outro tipo de horário fica sujeita a um pré-aviso de 30 dias, salvo se outro for negociado com os delegados sindicais.

Cláusula 30.^a

Horário de referência

Na falta de acordo entre a fixação dos horários ou se outro não tiver sido fixado nos termos da cláusula anterior, o horário normal será o seguinte:

- a) Entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos, de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Nas Regiões Autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as 13 horas e as 16 horas e 30 minutos.

Cláusula 31.^a

Especialidade quanto aos serviços paramédicos

Aos técnicos de radiologia e de fisioterapia é vedado ocuparem-se, nos serviços específicos da sua actividade, por mais de cinco e seis horas, respectivamente, podendo, no entanto, preencher o restante período do seu horário em actividades complementares.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legais e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

- 1) Se prestado em dia normal e for diurno:
 - a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
 - b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;
- 2) Se prestado em dia normal e for nocturno:
 - a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
 - b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %;
- 3) Se prestado em dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar ou em feriado, terá um acréscimo de 145 % da retribuição normal, num total de 245 %;
- 4) Para além de cem horas anuais, o trabalho suplementar carece de acordo, prévio e escrito, do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Cumpridas as formalidades legais, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.º 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 34.^a

Tolerância de ponto

1 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia.

2 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

3 — O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos a horário flexível.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 35.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 36.^a

Escolha da época de férias

1 — Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, a entidade patronal marcá-las-á entre 1 de Junho e 31 de Outubro, ouvidos os delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 37.^a

Interrupção do período de férias

1 — As férias são interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) da cláusula 40.^a, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 38.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Natal e Páscoa

1 — É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos para os trabalhadores do sexo masculino quando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem vive maritalmente;
- e) Cinco dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino por altura do nascimento de filhos;
- f) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
- g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores, ou nos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes, ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- h) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector dos transportes que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;
- i) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;
- j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 41.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho, em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, tiver duração inferior a um mês, consideram-se

as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas, são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticado ao serviço e no interesse da empresa ou acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 15 dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

Cláusula 42.^a

Licença com retribuição

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As referentes a internamento hospitalar;
- c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.^a

3 — Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer, perde o direito à licença com retribuição.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

Cláusula 43.^a

Classificação de ordenados

Para efeitos deste ACTV, entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) Ordenado mínimo — o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado ilíquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para falhas, do pagamento de

despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;

- d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro.

3 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 45.^a

Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador ao completar 10 anos de actividade seguradora, seguidos ou interpolados, prestados às entidades patronais a que este ACTV se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos, 10 %;
Por cada ano completo a mais, 1 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste ACTV não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro anos, 4 %;
Por cada ano completo a mais, 1 %;
Ao completar 10 anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível x.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4, serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados nas áreas dos sindicatos outorgantes;

- b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área dos sindicatos, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

9 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 46.^a

Suplementos de ordenado

1 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20%, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível x ou a técnico comercial do mesmo nível.

2 — Não será considerada, para efeitos do número anterior, a procuração ou autorização que permita a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma.

3 — Quando as situações referidas no n.º 1 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

4 — Todo o trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou de qualquer dos seus membros ou de directores-coordenadores ou de directores de serviços e não preencha os requisitos exigidos no n.º 2.20 do anexo III tem direito à categoria mínima de escriturário do nível IX e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível XI. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, seguindo-se, relativamente ao suplemento que vinha recebendo, a regra constante do n.º 10.

5 — Têm direito a um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

- a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, incluindo o pessoal dos serviços de saúde, excepto tratando-se do restante pessoal semiqualficado ou se o horário tiver sido fixado a pedido do trabalhador;

- b) Os trabalhadores dos serviços comerciais, os peritos, os trabalhadores que desempenham funções predominantemente externas, à excepção dos cobradores e do restante pessoal de manutenção e assistência.

6 — Têm direito a um suplemento de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

- a) Os trabalhadores isentos de horário de trabalho;
b) Os que prestem trabalho ao sábado.

7 — Aos trabalhadores de radiologia é atribuído um suplemento por radiações, equivalente a 5% do ordenado base do nível x.

8 — O suplemento por prestação de trabalho ao sábado é acumulável, na totalidade, com quaisquer outros a que o trabalhador tenha direito; os restantes suplementos são acumuláveis até ao máximo de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

9 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o 1.º dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

10 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a, sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

11 — O disposto nesta cláusula, com excepção do n.º 4, não é aplicável ao pessoal dos sindicatos, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como os que procedam a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de € 2498 anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 48.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

- Por diária completa — € 62,50;
Por refeição isolada — € 10,05;
Por dormida e pequeno-almoço — € 42,40.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adoptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos responsabilidade civil ilimitada, e danos próprios, de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 16 000.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 49.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das in-

rentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A.

4 — Os trabalhadores que afixam ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 50.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste ACTV, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 48.^a, 49.^a, 66.^a e 67.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de centimos, ou dezena de centimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a € 0,05, respectivamente.

CAPÍTULO V

Pensões de reforma e de pré-reforma

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 51.^a

Regime geral

1 — O regime de pensões complementares de reforma por velhice e invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, mantém-se aplicável aos trabalhadores que se encontram na situação de reformados e pré-reformados à data da publicação deste ACTV.

2 — Aos trabalhadores na situação referida no número anterior continuarão a ser aplicáveis as disposições constantes das cláusulas 52.^a, 54.^a e 82.^a, n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, que, exclusivamente para este efeito, se dão por integralmente reproduzidas e constam do anexo v.

3 — O regime de complementaridade previsto nos n.ºs 1 e 2 deixará de vigorar quando não houver trabalhadores por ele abrangidos.

4 — Aos trabalhadores com contratos de trabalho em vigor em 22 de Junho de 1995 será garantido, quando se reformarem ou pré-reformarem na actividade seguradora, o pagamento de uma prestação de pré-reforma ou de uma pensão vitalícia de reforma, calculadas e actualizadas de acordo com o regime previsto nas cláusulas seguintes, independentemente da data da sua admissão, desde que cumprido o período de carência.

5 — As pensões de reforma e as prestações de pré-reforma não são acumuláveis com as indemnizações devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

6 — Para efeito do disposto nas cláusulas 56.^a e 57.^a deste ACTV, qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo.

7 — Ficam expressamente excluídos dos regimes de pensões de reforma, bem como do disposto na cláusula 59.^a deste ACTV, os trabalhadores admitidos na actividade seguradora a partir de 22 de Junho de 1995.

Cláusula 52.^a

Período de carência para as pensões de reforma por velhice e invalidez

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula anterior que:

- a) Entrem na situação de reforma por velhice concedida pela segurança social e tenham prestado, pelo menos, 120 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora; ou
- b) Sejam reformados pela segurança social por invalidez e tenham prestado, pelo menos, 60 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora.

Cláusula 53.^a

Número de prestações anuais das pensões de reforma por velhice e invalidez

1 — As pensões mensais de reforma por velhice e invalidez a que os trabalhadores têm direito são pagas 14 vezes em cada ano.

2 — As 13.^a e 14.^a prestações das pensões vencem-se, respectivamente, em 31 de Julho e 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Categorias mínimas para reforma por invalidez

Na reforma por invalidez, as categorias mínimas dos trabalhadores dos serviços técnico-administrativos, dos serviços comerciais e dos serviços de manutenção e assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

Cláusula 55.^a

Entidade responsável pelo pagamento

1 — A entidade responsável pelo pagamento das pensões de reforma por velhice e invalidez é a empresa

ao serviço da qual o trabalhador se encontrava à data da reforma, salvo se aquela tiver transferido essa responsabilidade para outra entidade, nos termos do n.º 5 desta cláusula.

2 — Havendo entidades patronais anteriores, abrangidas por este ACTV ou pelo CCT para a actividade seguradora, estas são solidariamente responsáveis pelo pagamento das pensões de reforma.

3 — A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que por qualquer outro motivo não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será suportada pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

4 — No caso de fusão, incorporação ou aquisição de carteira, a qualquer título, de outra sociedade ou empresa, a adquirente torna-se responsável pelo pagamento da pensão.

5 — As entidades patronais abrangidas pelo presente ACTV assegurarão as responsabilidades pelo pagamento das pensões através de um fundo de pensões, seguro de vida ou por outra forma adequada, com idêntico objectivo e de acordo com as normas aplicáveis.

SECÇÃO II

Cálculo das pensões de reforma por velhice e invalidez

Cláusula 56.^a

Reforma por velhice

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por velhice, nas condições referidas na alínea a) da cláusula 52.^a, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,8 \times 14 / I2 \times R) - (0,022 \times n \times S / 60)$$

em que:

P = pensão mensal;

R = último salário efectivo mensal na data da reforma;

n = número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;

S = soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social.

2 — No caso de o resultado do produto do factor 0,022 por n ser inferior a 0,3 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

Cláusula 57.^a

Reforma por invalidez

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por invalidez pela segurança social e que preencham os requisitos previstos na alí-

nea b) da cláusula 52.^a será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P=(0,022 \times t \times 14/12 \times R) - (0,022 \times n \times S/60)$$

em que:

P=pensão normal;

R=último salário efectivo mensal na data da reforma;

n=número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;

S=soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social;

t=tempo de serviço em anos na actividade seguradora (qualquer fracção de um ano conta como um ano completo).

2 — Se o resultado da operação $0,022 \times t$, constante na fórmula referida no número anterior, for inferior a 0,5 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

3 — Relativamente ao resultado do produto do factor $0,022 \times n$, observar-se-á a regra constante do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

SECÇÃO III

Pré-reforma

Cláusula 58.^a

Regime geral

1 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula 51.^a, quando atingirem 60 anos de idade e 35 de serviço na actividade seguradora, podem acordar com a entidade patronal a passagem à situação de pré-reforma.

2 — O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição do salário para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 — Aos trabalhadores pré-reformados, nas condições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P=0,8 \times R \times 14$$

em que:

P=prestação anual;

R=último salário efectivo mensal na data da pré-reforma.

4 — O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 59.^a

Passagem da situação de pré-reforma à de reforma

1 — Na data em que os trabalhadores pré-reformados referidos no n.º 4 da cláusula 51.^a atingirem a idade mínima legal para requererem à segurança social a reforma por velhice, ou passarem à situação de reformados por invalidez, a sua pensão de reforma será calculada, a partir dessa data, por aplicação das fórmulas previstas nas cláusulas 56.^a e 57.^a, respectivamente, tendo em consideração o disposto no número seguinte desta cláusula.

2 — O salário a considerar para efeito de cálculo das pensões de reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores pré-reformados é constituído pelo ordenado mínimo e suplementos previstos, respectivamente, nas cláusulas 43.^a e 46.^a deste ACTV, actualizados de acordo com os valores em vigor na data da passagem à reforma.

SECÇÃO IV

Actualização das pensões de reforma e das prestações de pré-reforma

Cláusula 60.^a

Forma de actualização

1 — As pensões de reforma por velhice e invalidez são actualizadas anualmente pela aplicação de um factor igual ao índice oficial de preços no consumidor, sem inclusão da habitação, relativo ao ano anterior.

2 — As prestações de pré-reforma são o actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei aplicável.

3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com a antiguidade que tinha quando se reformou.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova, junto da entidade responsável pelo pagamento da pensão de reforma, do quantitativo da pensão que recebe da segurança social.

5 — A pensão de reforma não poderá ser reduzida por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterada sem qualquer actualização.

CAPÍTULO VI

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 61.^a

Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente ACTV ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo

os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 62.^a

Complemento do subsídio por doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade — os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao subsídio de Natal por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 63.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remuneração e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 64.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado base mensal da sua categoria;

- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a), em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

CAPÍTULO VII

Outras regalias

Cláusula 65.^a

Condições especiais em seguros próprios

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que não se encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto nos seus seguros próprios de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Comissões de seguro

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros da sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

3 — É vedado aos trabalhares colocar seguros em concorrência com a sua entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7,54 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VIII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 68.^a

Higiene e segurança

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio ambiente.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 — Aos trabalhadores e aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo da entidade patronal, quando por esta autorizadas.

Cláusula 69.^a

Segurança no trabalho

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

SECÇÃO II

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstas neste ACTV, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados, obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

6 — No caso de as entidades patronais não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias à entidade patronal, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas às entidades patronais, que se obrigam a pagá-las no prazo de 10 dias.

Cláusula 71.^a

Condições de trabalho em radiologia e fisioterapia

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (hemograma, fórmula de contagem, velocidade de sedimentação e contagem de plaquetas), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Dada a especificidade dos serviços técnicos de fisioterapia, deverão estes trabalhadores ser submetidos semestralmente a exames médicos ortotraumatológicos por conta da empresa.

5 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por períodos a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registe doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

6 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargos da entidade patronal.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Da mulher trabalhadora

1 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito a:

- a) Em caso de parto, dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;

b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês.

2 — Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

Cláusula 73.^a

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste ACTV, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se quer à frequência de cursos de ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional.

3 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial.

5 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula será interrompido.

CAPÍTULO X

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 74.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, com as seguintes alterações:

- a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder à nota de culpa;
- b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;
- c) Na falta simultânea da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, a entidade patro-

nal, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabalhador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;

- d) Quando o processo disciplinar não estiver patente para consulta na localidade onde o trabalhador presta trabalho, a entidade patronal fará acompanhar a nota de culpa de fotocópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das referidas fotocópias, suspendendo-se o prazo de defesa enquanto não lhe forem enviadas.

3 — O processo disciplinar para aplicação de sanção de suspensão obedece ao formalismo do processo com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 — A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição prévia do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusula 75.^a

Indemnizações por despedimento sem justa causa

1 — Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, acrescida de 40 %.

2 — Tratando-se de trabalhadores que à data da instauração do processo disciplinar tiverem 50 ou mais anos de idade, trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização legal será acrescida de 70 %.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais, ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do ACTV ou dos direitos sindicais cometidos pela empresa ou ter informado o sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alí-

nea b) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 77.^a

Indemnização por sanções abusivas

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a dez vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização legal, calculada em função da antiguidade.

CAPÍTULO XI

Organização dos trabalhadores

Cláusula 78.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACTV;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACTV;
- e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACTV, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente ACTV e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste ACTV ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACTV e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pela entidade patronal, um dirigente por cada 1000 trabalhadores sindicalizados.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

- a) Entidade com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 — um dirigente;
- b) Entidade com mais de 500 trabalhadores e menos de 1000 — dois dirigentes;
- c) Entidade com mais de 1000 trabalhadores e menos de 2000 — três dirigentes;
- d) Entidade com mais de 2000 trabalhadores — quatro dirigentes.

4 — Nas entidades com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efectuada com o acordo da entidade patronal.

5 — Nenhum sindicato poderá requisitar mais de um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 — No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na entidade em questão.

7 — Para os efeitos constantes da presente cláusula, só serão considerados os trabalhadores da actividade seguradora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 — O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

As entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e

enviarão, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

Cláusula 81.^a

Comissões de trabalhadores

As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste ACTV e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 82.^a

Audição dos trabalhadores

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil e devidamente fundamentado, da posição dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este ACTV contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 84.^a

Fusão de sociedades e transmissão de carteiras de seguros

1 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem, ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não

tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar, por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da data da respectiva extinção.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro de um prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 85.^a

Antiguidade

1 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal em território não abrangido por este ACTV é contado, para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este ACTV e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela, caso em que mantém o direito ao lugar pelo prazo de 30 dias.

2 — Conta-se, para efeito de antiguidade na actividade seguradora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este ACTV, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 45.^a

Cláusula 86.^a

Formação profissional dos trabalhadores

As empresas providenciarão para que sejam fornecidos aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional gratuitos.

Cláusula 87.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

Cláusula 88.^a

Apêndices

Na parte não prevista nos respectivos instrumentos, o presente ACTV é aplicável à regulamentação do trabalho das profissões constantes dos seguintes apêndices:

- Electricistas (apêndice A);
- Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- Trabalhadores da construção civil (apêndice C);
- Construtores civis (apêndice D);
- Técnico (apêndice E).

Cláusula 89.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor deste ACTV fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior por se entender que o presente clausulado é, globalmente, mais favorável.

2 — Da aplicação do presente ACTV não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, baixa de categoria ou de nível salarial.

SECÇÃO II

Disposição transitória

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Enquanto não for celebrado o contrato de seguro previsto na cláusula 47.^a, mantém-se em vigor o disposto na cláusula 73.^a do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

APÊNDICE A

Electricistas

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste ACTV, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições de admissão

A partir da data da entrada em vigor deste ACTV só poderão ser admitidos para as categorias aqui previstas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias e profissionais legalmente exigidas.

Cláusula 3.^a

Indicações de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado;
Chefe de equipa;
Oficial;
Pré-oficial;
Ajudante;
Aprendiz.

Cláusula 4.^a

Definição de categorias

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

Encarregado. — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, é responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, se o houver, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa função.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Cláusula 5.^a

Promoções obrigatórias

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo, durante este tempo, considerados aprendizes do 2.º período;

Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os adjuntos, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Cláusula 6.^a

Organização de quadros

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
- c) Sempre que haja dois trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 8.^a

Condições de trabalho

1 — O trabalhador electricista poderá, justificadamente, recusar-se a cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador, no caso de haver no quadro mais de um trabalhador electricista.

Cláusula 9.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito do ACTV, no que se refere a direitos, deveres e garantias das partes não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 10.^a

Dispositivo e equipamento de protecção individual

Todos os dispositivos e equipamentos de protecção individual e sua manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado	X
Chefe de equipa	VIII
Oficial	VII
Pré-oficial	V
Ajudante	IV
Aprendiz	I

APÊNDICE B

Hotelaria

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste ACTV, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições de admissão

1 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 15 dias sem estar munido de carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — Os trabalhadores deverão fazer prova de possuírem condições físicas suficientes para o exercício da actividade, devendo munir-se do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

Cláusula 3.^a

Indicação de categoria

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;
Primeiro-cozinheiro;
Ecónomo;
Segundo-cozinheiro;
Encarregado de lavandaria;
Dispenseiro;
Terceiro-cozinheiro;
Empregado de balcão;
Cafeteiro;
Empregado de refeitório;
Lavadeira/engomadeira;
Costureira;
Copeiro;
Estagiário.

Cláusula 4.^a

Definição de categorias

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão atribuídas em conformidade com as funções seguintes:

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refei-

tório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Cozinheiro. — É o trabalhador que, qualificado, prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Encarregado de lavandaria. — É o trabalhador que superintendente, coordena e executa os trabalhos de lavandaria.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados;

cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa, com regularidade, a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alimentares, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio, e pode colaborar na pré-preparação dos alimentos.

Lavadeira/engomadeira. — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

Costureira. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para exercer funções no sector.

Cláusula 5.^a

Estágio

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de estágio até que perçam aquela idade, mas no mínimo de um ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de estágio de um ano para as categorias de despenseiro, empregado de balcão, cafeteiro e costureira.

Cláusula 6.^a

Quadro de densidades dos cozinheiros

1 — O quadro de densidades mínimo obrigatório para efeitos de remuneração é o seguinte:

Escalações	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3. ^a	—	1	1	2	2	3

2 — Para efeito do preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuir por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

Cláusula 7.^a

Direito a alimentação

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Em caso algum poderá o valor das refeições tomadas ser deduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela comparticipação prevista na cláusula 67.^a do ACTV, de que este apêndice faz parte.

Cláusula 8.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste ACTV no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas por cinco dias.

Cláusula 10.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório	X
Cozinheiro de 1. ^a	IX
Ecónomo	VIII
Cozinheiro de 2. ^a	VIII
Encarregado de lavandaria	VII
Despenseiro	VI
Cozinheiro de 3. ^a	VI
Empregado de balcão	V
Cafeteiro	V
Empregado de refeitório	V
Lavadeira/engomadeira	V
Costureira	V
Copeiro	V
Estagiário	I

APÊNDICE C

Construção civil

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos mesmos termos deste ACTV, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Categoria profissional

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que, habilitado com o adequado curso, emite pareceres, executa cálculos, análises, projectos e orçamentos, finaliza e dirige tecnicamente as obras, coordenando com os respectivos serviços.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige um conjunto de capatazes e outros trabalhadores;

Capataz. — É o trabalhador que é designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e em obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos,

mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambrins e respectivos acabamentos.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que coadjuva qualquer das outras categorias.

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste ACTV no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Engenheiro técnico	XIV
Encarregado	X
Capataz	VIII
Carpinteiro	VI
Pedreiro	VI
Pintor	VI
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI
Estucador	VI
Servente	I

APÊNDICE D

Construtores civis

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste ACTV, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições específicas para os construtores civis

1 — Para efeitos deste ACTV, considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de

mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional, passada pelo sindicato.

3 — Ao construtor civil compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente condução e direcção de obras, fiscalização e controlo, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste ACTV no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.^a

Níveis e categorias

À categoria de construtor civil corresponde o nível de remuneração XII.

APÊNDICE E

Técnicos

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

Este apêndice entra em vigor nos termos do presente ACTV, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições específicas

Para efeitos deste apêndice, considera-se técnico o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, que não se enquadram em qualquer das categorias definidas neste ACTV ou nos restantes apêndices, e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

Cláusula 3.^a

Condições de ingresso

Para além das condições expressas na cláusula anterior, a classificação como técnico depende, ainda, das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação, referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da empresa.

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- a) Técnico de grau IV;
- b) Técnico de grau III;
- c) Técnico de grau II;
- d) Técnico de grau I.

Cláusula 5.^a

Definição de funções

As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior;
- b) *Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor dos órgãos de *line* da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de *line* da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior;
- c) *Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos,

executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores;

- d) *Técnico de grau I.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Cláusula 6.^a

Regime de progressão salarial

Os técnicos de grau I, quando completem um ano de exercício efectivo de funções no nível X transitam para o nível XI; quando completem dois anos no nível XI, ascendem ao nível XII.

Cláusula 7.^a

Integração dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores técnicos serão integrados nas categorias profissionais de técnicos de grau I, II, III ou IV, segundo as funções que predominantemente exercam.

2 — As empresas não poderão atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula 5.^a, com carácter de regularidade, sem que o reclassifiquem como «técnico».

Cláusula 8.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV	XV ou XVI.
Técnico de grau III	XIV ou XV.
Técnico de grau II	XII e XIII ou XIV.
Técnico de grau I	X e XI ou XII.

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director-coordenador;
Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços;
Chefe de serviços de formação;
Chefe de serviços de prevenção e segurança;

Chefe de serviços de análise de riscos;
Coordenador geral de serviços comerciais;
Chefe de centro;
Chefe de análise;
Chefe de programação;
Chefe de exploração;
Gerente de hospital;
Técnico-coordenador geral de radiologia;
Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção;
Tesoureiro;
Analista de organização e métodos;
Perito-chefe;
Técnico-chefe de formação;
Técnico-chefe de prevenção e segurança;
Técnico-chefe de análise de riscos;
Subchefe de secção;
Perito-subchefe;
Coordenador de zona e ou delegações;
Gerente de delegação;
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações;
Subgerente de delegação;
Chefe de equipa (de técnicos comerciais);
Chefe de operação;
Técnico-chefe de radiologia;
Técnico-chefe de fisioterapia;
Técnico-subchefe de radiologia;
Técnico-subchefe de fisioterapia.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de electricistas;
Chefe de equipa de electricistas;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de construção civil;
Capataz;
Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico;
Actuário;
Técnico de contas;
Engenheiro técnico de construção civil;
Técnico de formação;
Técnico de prevenção e segurança;
Técnico de análise de riscos;
Inspector administrativo;
Secretário;
Tradutor-correspondente;
Assistente comercial;
Técnico de *software* de base;
Analista sénior;
Programador sénior;
Analista;
Analista-programador;
Programador;
Preparador de trabalhos;
Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário;
Regularizador de sinistros;
Analista auxiliar de organização e métodos;
Caixa;
Recepcionista;
Operador de máquinas de contabilidade;
Perito;
Encarregado do arquivo geral;
Técnico comercial;
Técnico de radiologia;
Técnico de fisioterapia;
Fiel de economato;
Técnico de reprografia;
Ecónomo de hotelaria;
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário;
Perito estagiário;
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiquualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital;
Auxiliar de posto médico e ou hospital;
Cobrador;
Telefonista;
Coordenador de serviços gerais;
Encarregado de arquivo sectorial;
Empregado de serviços gerais;
Porteiro;
Vigilante;
Empregado de limpeza;
Oficial electricista;
Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Despenseiro;
Empregado de balcão de hotelaria;
Cafeteiro;
Empregado de refeitório;
Lavadeira/engomadeira;
Costureira;
Copeiro;
Carpinteiro;
Pedreiro;
Pintor;
Trolha ou pedreiro de acabamentos;
Estudador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semi-qualificados:

Cobrador estagiário;
Telefonista estagiário;
Estagiário de serviços gerais;
Aprendiz de electricista;
Estagiário de hotelaria;
Servente de construção civil.

ANEXO III

Categorias profissionais

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XVI	1.1 — Director-coordenador.	—	—	—	—	—
XV	1.2 — Director de serviços.	—	—	—	5.1 — Gerente de hospital.	—
XIV	—	2.1 — Chefe de serviços. 2.2 — Chefe de serviços de formação. 2.3 — Chefe de serviços de prevenção e segurança. 2.4 — Chefe de serviços de análise de risco. 2.5 — Actuário. 2.6 — Técnico de contas.	3.1 — Coordenador geral de serviços comerciais.	4.1 — Chefe de centro. 4.2 — Chefe de análise. 4.3 — Chefe de programação. 4.4 — Técnico de <i>software</i> de base.	5.1 — Gerente de hospital. 5.2 — Técnico-coordenador geral de radiologia. 5.3 — Técnico coordenador geral de fisioterapia.	—
XIII	—	—	—	4.5 — Chefe de exploração. 4.6 — Analista sénior.	—	—

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XII	—	2.5 — Actuário. 2.6 — Técnico de contas. 2.7 — Chefe de secção. 2.8 — Tesoureiro. 2.9 — Analista de organização e métodos. 2.10 — Perito-chefe. 2.11 — Técnico-chefe de formação. 2.12 — Técnico-chefe de prevenção e segurança. 2.13 — Técnico-chefe de análise de riscos.	3.2 — Coordenador de zona e ou delegações. 3.2 — Gerente de delegação.	4.7 — Chefe de operação. 4.8 — Programador sénior. 4.9 — Analista. 4.10 — Analista programador.	5.4 — Técnico-chefe de radiologia. 5.5 — Técnico chefe de fisioterapia.	—
XI	—	2.14 — Subchefe de secção. 2.15 — Perito-subchefe. 2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de analista de riscos. 2.19 — Inspector administrativo. 2.20 — Secretário.	3.3 — Gerente de delegação. 3.4 — Coordenador-adjunto de zona e ou delegações. 3.5 — Subgerente de delegação. 3.6 — Chefe de equipa. 3.7 — Assistente comercial.	4.11 — Programador. 4.12 — Preparador de trabalhos. 4.13 — Operador (mais de três anos).	5.6 — Técnico-subchefe de radiologia. 5.7 — Técnico-subchefe de fisioterapia. —	— —
X	—	2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.21 — Correspondente-tradutor. 2.22 — Escriturário. 2.23 — Regularizador de sinistros. 2.24 — Analista auxiliar de organização e métodos. 2.25 — Caixa. 2.26 — Recepcionista. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo.	3.8 — Técnico comercial.	4.13 — Operador (menos de três anos).	5.8 — Técnico de radiologia (mais de três anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (mais de três anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.2 — Técnico de reprografia.
IX	—	2.22 — Escriturário. 2.26 — Recepcionista. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (menos de três anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo.	3.8 — Técnico comercial.	—	5.8 — Técnico de radiologia (menos de três anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (menos de três anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.2 — Técnico de reprografia. 6.3 — Cobrador.
VIII	—	—	—	—	5.10 — Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.	6.4 — Telefonista. 6.5 — Coordenador de serviços gerais.

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
VII	—	—	—	—	—	6.3 — Cobrador.
VI	—	—	—	—	—	6.4 — Telefonista. 6.6 — Encarregado de arquivo sectorial.
V	—	—	—	—	5.11 — Auxiliar de posto médico e ou hospital.	6.7 — Empregado de serviços gerais. 6.8 — Porteiro. 6.9 — Vigilante.
IV	—	2.30 — Escriturário estagiário. 2.31 — Perito estagiário.	3.9 — Estagiário comercial.	—	—	—
III	—	—	—	—	—	6.10 — Empregado de limpeza.
II	—	—	—	—	—	6.11 — Cobrador estagiário. 6.12 — Telefonista estagiário.
I	—	—	—	—	—	6.13 — Estagiário de serviços gerais.

ANEXO III

Categorias profissionais

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 — Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços de formação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — *Chefe de serviços de prevenção e segurança*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — *Chefe de serviços de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — *Actuário*. — É o trabalhador habilitado com licenciatura em Matemática ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuariais para o efeito, controla ou elabora a base de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.6 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável

pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.7 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-responsável pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintende no mínimo de três caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

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

2.10 — *Perito-chefe*. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.11 — *Técnico-chefe de formação*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação, e tem a seu cargo a elaboração e ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.12 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas (técnicas ligadas à prevenção de sinistros).

2.13 — *Técnico-chefe de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.14 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.15 — *Perito-subchefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — *Técnico de formação*. — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.18 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica ris-

cos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens tarifários e na política de aceitação da seguradora e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos, tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.19 — *Inspector administrativo*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspeccionar as dependências e ou serviços das seguradoras no âmbito contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspeccionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — *Secretário*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — *Correspondente-tradutor*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — *Regularizador de sinistros*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contrato de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.24 — *Analista auxiliar de organização e métodos*. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.25 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitalares, terá como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elaborar diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.27 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — *Perito*. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e ou averiguar acidentes e ou proceder à avaliação e ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — *Encarregado de arquivo geral*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios prin-

cipais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.30 — *Escriturário estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

2.31 — *Perito estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

3 — Categorias de serviços comerciais:

3.1 — *Coordenador geral de serviços comerciais*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e ou delegações*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais, garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de delegação*. — É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e ou delegações*. — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Subgerente de delegação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

3.6 — *Chefe de equipa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo controlo e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa e que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.7 — *Assistente comercial*. — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.8 — *Técnico comercial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspeccionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.9 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial e executa serviços da competência deste.

4 — Categorias de serviços de informática:

4.1 — *Chefe de centro*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclu-

siva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Chefe de análise*. — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.3 — *Chefe de programação*. — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 — *Técnico de software de base*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;
- c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.5 — *Chefe de exploração*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;
- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação*. — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção

possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;

d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;

e) Acompanhar as soluções encontradas por programas do nível XI e da difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista*. — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão do problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgânica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista programador*. — É o trabalhador que, com funções de analista do nível XII, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Programador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar trabalhos de montagem, compilações e teste;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 — *Preparador de trabalhos*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;
- b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;
- c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.13 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 — Categorias de serviços de saúde:

5.1 — *Gerente de hospital*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.2 — *Técnico coordenador geral de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

5.3 — *Técnico coordenador geral de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta dois ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou o director clínico.

5.4 — *Técnico-chefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — *Técnico-chefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — *Técnico-subchefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — *Técnico-subchefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.8 — *Técnico de radiologia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura, sem funções de chefia.

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de fisioterapia, sem funções de chefia.

5.10 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência:

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que opera com máquinas de *offset* e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro*. — É o trabalhador que, nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa, sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do regulamento dos porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste ACTV.

6.9 — *Vigilante*. — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

ANEXO IV

Tabela salarial

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003)

Níveis	Euros
XVI	1 965
XV	1 699
XIV	1 345,50
XIII	1 112
XII	1 081,50
XI	971
X	903,60
IX	828
VIII	795
VII	761,40
VI	724,30
V	682
IV	616,50
III	576,90
II	549,30
I	465,30

ANEXO V

(transição das cláusulas 52.º, 54.º e 82.º, n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, efectuada nos termos e para os efeitos da cláusula 51.ª, n.ºs 1 e 2, do presente ACTV)

Cláusula 52.ª

Benefícios complementares da segurança social

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 54.ª

4 — A pensão total terá o máximo de 80% do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50% desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2,2% do ordenado do trabalhador à data da reforma multiplicados pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 43.ª deste contrato à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a

empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontra à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriormente abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 76.ª deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá se exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11, a pensão total é de 80% do salário anual líquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das

previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da segurança social em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula 54.^a

Actualização das pensões de reforma

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma, de acordo com a cláusula 52.^a

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização, o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até finais de Janeiro e de Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total, resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

Cláusula 82.^a

Disposições transitórias

.....

3 — As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1 e 10, de 8 de Janeiro e de 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante no n.º 4 da cláusula 54.^a, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.

ANEXO VI

(transcrição de cláusulas e anexos do CCT identificado na alínea b) do n.º 4 da cláusula preliminar)

CAPÍTULO I

[...]

Cláusula 1.^a

.....

Cláusula 2.^a

.....

Cláusula 3.^a

.....

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

Só podem ser abrangidos pelo presente ACTV os trabalhadores que possuam as habilitações académicas e desempenhem, de modo efectivo, as funções previstas nos anexos.

Cláusula 5.^a

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicado ao sindicato no prazo de 15 dias.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar

obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou do sindicato outorgante.

4 — Nos casos de excepção previstos no n.º 3 desta cláusula, o período de interinidade não poderá, no entanto, exceder 48 meses consecutivos.

Cláusula 6.^a

Consequência da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da função do trabalhador substituído.

2 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao seu serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do ACTV correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

Aos trabalhadores abrangidos por este ACTV serão proporcionados meios de formação adequados.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho será o compreendido entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas e 45 minutos, sem prejuízo do estabelecido no anexo II (médicos).

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração de sete horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de trinta minutos à segunda-feira.

2 — A duração do trabalho semanal será de trinta e cinco horas e trinta minutos.

3 — O período normal de trabalho e a duração de trabalho semanal dos médicos são os constantes no clausulado específico dos médicos.

Cláusula 10.^a

Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias.

2 — Se a admissão do trabalhador se verificar no 1.º semestre terá direito, nesse caso, a um período de oito dias úteis.

3 — A marcação de férias deverá ser feita de acordo com a entidade patronal, tendo em conta as necessidades do serviço.

Cláusula 11.^a

Interrupção do período de férias

As férias dos trabalhadores são interrompidas em caso de doença e ou nojo desde que a entidade patronal seja dos factos informada, nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Feriados

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão ainda observadas a terça-feira de Carnaval e a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a um suplemento de 25 % sobre o ordenado base do respectivo grau.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

Desde que o trabalhador requeira por escrito, as entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical do trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato respectivo.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 15.^a

Classificação dos ordenados

Para efeitos deste ACTV entende-se por:

- Ordenado base — a remuneração mínima, estabelecida na respectiva tabela salarial, para cada grau;
- Ordenado mínimo — o ordenado mínimo estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- Ordenado efectivo — o ordenado ilíquido mensal recebido pelo trabalhador, excluindo o subsídio de almoço;
- Ordenado anual — ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 16.^a

Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador ao completar 10 anos, seguidos ou interpolados, de actividade seguradora prestada às entidades patronais a que este ACTV se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 10 anos — 10 %;

Por cada ano completo a mais — 1 %, até ao limite máximo de 30 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer, pelo menos, 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste ACTV não tenha promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 4 anos — 4 %;

Por cada ano completo a mais — 1 %;

Ao completar 10 anos na actividade seguradora este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível A.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4 serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados no âmbito do sindicato outorgante;

b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área do sindicato, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Às empresas estrangeiras e mistas é facultada a contagem do tempo a que se refere a alínea b) do n.º 6 de forma diferida até cinco anos, em parcelas não inferiores a um quinto desse tempo, em cada aniversário futuro da admissão do trabalhador.

9 — Para efeitos destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

10 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 17.^a

Despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, mediante apresentação de documentos comprovativos.

2 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis.

3 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

4 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

5 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 18.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocação em serviço no estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transportes serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do estado da categoria A, quando a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;

b) 90 % das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que afixam ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

CAPÍTULO V

Pensões de reforma e de pré-reforma

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 19.^a

Regime geral

1 — O regime de pensões complementares de reforma por velhice e invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, mantém-se aplicável aos trabalhadores que já se encontram na situação de reformados à data da publicação deste ACTV.

2 — Aos trabalhadores na situação referida no número anterior serão aplicáveis as disposições constantes do anexo IV a este ACTV que, exclusivamente para o efeito, se dão por integralmente reproduzidas.

3 — O regime de complementaridade previsto nos n.ºs 1 e 2 deixará de vigorar quando não houver trabalhadores por ele abrangidos.

4 — Aos trabalhadores com contratos de trabalho em vigor à data da publicação do presente ACTV será garantido, quando se reformarem ou pré-reformarem na actividade seguradora, o pagamento de uma prestação de pré-reforma ou de uma pensão vitalícia de reforma, calculadas e actualizadas de acordo com o regime previsto nas cláusulas seguintes, independentemente da data da sua admissão, desde que cumprido o período de carência.

5 — As pensões de reforma e as prestações de pré-reforma não são acumuláveis com as indemnizações devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

6 — Para efeito do disposto nas cláusulas 23.^a e 24.^a deste ACTV, qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo.

7 — Ficam expressamente excluídos dos regimes de pensões de reforma, bem como do disposto na cláusula 26.^a deste ACTV, os trabalhadores admitidos na actividade seguradora a partir da data de publicação do presente ACTV.

Cláusula 20.^a

Período de carência para as pensões de reforma por velhice e invalidez

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula anterior que:

- Entrem na situação de reforma por velhice concedida pela segurança social e tenham prestado, pelo menos, 120 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora; ou
- Sejam reformados pela segurança social por invalidez e tenham prestado, pelo menos, 60 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora.

Cláusula 21.^a

Número de prestações anuais das pensões de reforma por velhice e invalidez

1 — As pensões mensais de reforma por velhice e invalidez a que os trabalhadores têm direito são pagas 14 vezes em cada ano.

2 — As 13.^a e 14.^a prestações das pensões vencem-se, respectivamente, em 31 de Julho e 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 22.^a

Entidade responsável pelo pagamento

1 — A entidade responsável pelo pagamento das pensões de reforma por velhice e invalidez é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrava à data da reforma, salvo se aquela tiver transferido essa responsabilidade para outra entidade, nos termos do n.º 5 desta cláusula.

2 — Havendo entidades patronais anteriores, abrangidas por este ACTV, estas são solidariamente responsáveis pelo pagamento das pensões de reforma.

3 — A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que por qualquer outro motivo não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será suportada pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

4 — No caso de fusão, incorporação ou aquisição de carteira, a qualquer título, de outra sociedade ou empresa, a adquirente torna-se responsável pelo pagamento da pensão.

5 — As empresas abrangidas pelo presente ACTV assegurarão as responsabilidades pelo pagamento das pensões através de um fundo de pensões, seguro de vida ou por outra forma adequada, com idêntico objectivo e de acordo com as normas aplicáveis.

SECÇÃO II

Cálculo das pensões de reforma por velhice e invalidez

Cláusula 23.^a

Reforma por velhice

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por velhice, nas condições referidas na alínea a) da cláusula 20.^a, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,8 \times 14/12 \times R) - (0,022 \times n \times S/60)$$

em que:

- P = pensão mensal;
 R = último salário efectivo mensal na data da reforma;
 n = número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;
 S = soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social.

2 — No caso de o resultado do produto do factor 0,022 por n ser inferior a 0,3 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

Cláusula 24.^a

Reforma por invalidez

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por invalidez, pela segurança social, e que preencham os requisitos previstos na alínea b) da cláusula 20.^a será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,022 \times t \times 14/12 \times R) - (0,022 \times n \times S/60)$$

em que:

P =pensão mensal;

R =último salário efectivo mensal na data da reforma;

n =número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;

S =soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidem contribuições para a segurança social;

t =tempo de serviço em anos na actividade seguradora (qualquer fracção de um ano conta como um ano completo).

2 — Se o resultado da operação $0,022 \times t$, constante na fórmula referida no número anterior, for inferior a 0,5 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

3 — Relativamente ao resultado do produto do factor $0,022 \times n$, observar-se-á a regra constante do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

SECÇÃO III

Pré-reforma

Cláusula 25.^a

Regime geral

1 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula 19.^a, quando atingirem 60 anos de idade e 35 de serviço na actividade seguradora, podem acordar com a entidade patronal a passagem à situação de pré-reforma.

2 — O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição do salário para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 — Aos trabalhadores pré-reformados, nas condições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P = 0,8 \times R \times 14$$

em que:

P =prestação anual;

R =último salário efectivo mensal na data da pré-reforma.

4 — O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 26.^a

Passagem da situação de pré-reforma à de reforma

1 — Na data em que os trabalhadores pré-reformados, referidos no n.º 4 da cláusula 19.^a, atingirem a idade mínima legal para requererem à segurança social a reforma por velhice, ou passarem à situação de reformados por invalidez, a sua pensão de reforma será calculada, a partir dessa data, por aplicação das fórmulas previstas nas cláusulas 23.^a e 24.^a, respectivamente, tendo em consideração o disposto no número seguinte desta cláusula.

2 — O salário a considerar para efeito de cálculo das pensões de reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores pré-reformados é constituído pelo ordenado mínimo e suplementos previstos, respectivamente, nas cláusulas 15.^a e 34.^a deste ACTV, actualizados de acordo com os valores em vigor na data da passagem à reforma.

SECÇÃO IV

Actualização das pensões de reforma e das prestações de pré-reforma

Cláusula 27.^a

Forma de actualização

1 — As pensões de reforma por velhice e invalidez são actualizadas anualmente pela aplicação de um factor igual ao índice oficial de preços no consumidor, sem inclusão da habitação, relativo ao ano anterior.

2 — As prestações de pré-reforma serão actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei.

3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com a antiguidade que tinha quando se reformou.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova, junto da entidade responsável pelo pagamento da pensão de reforma, do quantitativo das pensões que recebe da segurança social.

5 — A pensão de reforma não poderá ser reduzida por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterada sem qualquer actualização.

CAPÍTULO VI

Regalias no caso de doença, acidente ou morte

Cláusula 28.^a

Seguro de doença

As empresas abrangidas pelo presente ACTV ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 29.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondente às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade — os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao subsídio de Natal por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhe a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 30.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 31.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma oficial, a um esquema de seguros adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo, *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1250, 2500 e 7500 contos.

3 — Os montantes das indemnizações obtidos por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

Cláusula 32.^a

Condições especiais em seguros próprios

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo na situação de reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do número anterior, e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que não se encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto, nos seus seguros próprios, de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos seus agentes seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 33.^a

Almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio para o almoço no valor de € 7,54 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Nos anos em que apenas a tabela seja revista, a verba referida no número anterior será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis, com arredondamento para a unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho a tempo parcial só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que pres-tem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

4 — Quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiarão do disposto nesta cláusula.

Cláusula 34.^a

Procuração e ou credencial

Todos os trabalhadores com procuração e ou credencial, nomeadamente para representar a empresa no tribunal de trabalho, comissões de conciliação e julgamento ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 % calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria.

Cláusula 35.^a

Suplementos de ordenado

Os suplementos de ordenado mencionados neste ACTV serão devidos quando as funções forem desempenhadas com carácter de regularidade e são cumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 36.^a

Manutenção dos direitos e regalias

Da aplicação deste ACTV não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de remuneração, bem como perda de qualquer regalia que lhe tenha sido atribuída por convenção colectiva do sector.

Cláusula 37.^a

Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 38.^a

Princípios de liberdade e boa fé

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste ACTV, a promover as diligências necessárias para que a empresa e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste ACTV e de integrar as suas lacunas,

é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

Cláusula 39.^a

Reclassificação

1 — As entidades patronais reclassificarão todos os trabalhadores que venham a estar abrangidos por esta convenção nas categorias e graus constantes dos anexos.

2 — Os trabalhadores não sindicalizados que preencham os requisitos constantes dos anexos e que pretendam optar pelas condições estabelecidas no presente ACTV deverão manifestar essa pretensão à empresa no prazo máximo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 40.^a

Revogação

Com a entrada em vigor deste ACTV fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior por se entender que o presente clausulado é, globalmente, mais favorável.

ANEXO I

Quadros superiores

A) Definição de funções

Economistas. — São economistas todos os licenciados em qualquer dos ramos das ciências económicas e financeiras, economia, finanças, gestão de empresas e relações internacionais políticas e económicas que, comprovadamente, exerçam funções para as quais esteja definida uma qualificação que é própria da sua formação.

Engenheiros. — São engenheiros todos os licenciados em engenharia por universidades portuguesas e ou que possuam o curso de Engenharia de Máquinas da Escola Náutica que comprovadamente exerçam funções da sua especialidade.

Juristas. — São juristas todos os licenciados em Direito que exerçam funções jurídicas de natureza diversa, nomeadamente através da elaboração de pareceres jurídicos, análise de diplomas legais e jurisprudência, elaboração de estudos e projectos normativos.

Matemáticos. — São matemáticos todos os licenciados em Matemática que efectuem investigação no domínio das matemáticas fundamentais, exercendo funções próprias da sua formação, nomeadamente através da elaboração de modelos econométricos de gestão.

Engenheiros técnicos. — São engenheiros técnicos todos os diplomados pelos institutos superiores de engenharia e ou que possuam o curso de Oficiais Maquinistas da Escola Náutica que comprovadamente exerçam funções da sua especialidade.

Contabilistas. — Contabilistas são os trabalhadores que, diplomados pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração e ou pelo Instituto Militar

dos Pupilos do Exército, comprovadamente, exerçam funções próprias da sua formação, organizando e orientando tecnicamente serviços de contabilidade da empresa ou efectuando estudos da sua especialização académica que lhes sejam solicitados.

B) Carreira profissional

O enquadramento das várias categorias profissionais previstas na presente convenção far-se-á em 5 graus, desdobrados em níveis salariais de A a D.

A carreira profissional inicia-se pelo grau de adjunto técnico, nível salarial A.

Os adjuntos técnicos serão promovidos aos níveis salariais B, C e D após um ano de exercício efectivo de funções em cada um dos níveis imediatamente anteriores.

Aos assistentes técnicos a quem tenham sido cometidas funções de chefia será atribuído o nível salarial da letra E.

A progressão nas restantes categorias e níveis salariais fica dependente, por um lado, da natureza e responsabilidade das funções exercidas, de acordo com a descrição dos graus e, por outro lado, do mérito com que são desempenhadas.

C) Descrição dos graus

Adjunto técnico. — Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Assistente técnico. — Pode orientar funcionalmente outros trabalhadores. Executa pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica com autonomia técnica, embora subordinado a orientação de outro quadro da empresa.

Assessor técnico. — Pode orientar áreas individualizadas e bem definidas, planificando e distribuindo as acções, sendo responsável pela sua execução final. Pode supervisionar outros trabalhadores, quadros ou não, e tomar decisões de responsabilidade na esfera da sua competência. Executa análises, estudos e projectos com autonomia técnica em actividades complexas e heterogéneas.

Consultor técnico. — Pode supervisionar áreas complexas e ou várias áreas individualizadas. Pode supervisionar grupos de quadros especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo planificação e tomada de decisão na esfera da sua competência. Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade com completa autonomia técnica, por incumbência directa do órgão de gestão, dentro da política e objectivos a lançar na área dos serviços técnicos, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

Consultor. — É o consultor técnico a quem podem ser exigidas funções de especial complexidade e que atinge esta categoria por distinção.

D) Enquadramento profissional

Adjunto técnico — A, B, C e D.
Assistente técnico — D, E, F, G e H.
Assessor técnico — H, I, J, L e M.
Consultor técnico — M, N e O.
Consultor — O.

E) Tabela salarial

Níveis	2003 (euros)
A	903,60
B	971
C	1 034
D	1 081,50
E	1 144,50
F	1 244,50
G	1 276,50
H	1 345
I	1 432,50
J	1 517,50
L	1 609
M	1 699
N	1 830
O	1 965

ANEXO II

Médicos

A) Clausulado específico dos médicos

1 — As empresas e os médicos deverão respeitar o código deontológico da profissão médica.

2 — Aos médicos deverão ser asseguradas as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

3 — O acto médico de especialidade só pode ser solicitado ao médico credenciado na respectiva especialidade.

4 — Dentro de cada empresa a organização e o controlo dos actos médicos são, satisfeitas as necessidades operacionais, da estrita competência de hierarquia médica.

Cláusula 2.^a

Âmbito

Para os efeitos deste contrato, consideram-se abrangidos pelo anexo todos os trabalhadores que, licenciados em Medicina, possuam a respectiva cédula profissional e tenham cumprido as formalidades legais e desempenhem as funções próprias da profissão de médico.

Cláusula 3.^a

Condições de acesso

1 — Os médicos que façam prova de que adquiriram a especialidade internista ou generalista ou ortopedista serão classificados como especialistas e remunerados pelo respectivo nível salarial, sem prejuízo de poderem continuar a exercer as funções anteriores.

2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de uma categoria mencionada, prevalece para todos os efeitos a categoria superior.

Cláusula 4.^a

Período semanal de trabalho

1 — Atendendo à especificidade própria da actividade médica e à responsabilidade e diversidade da natureza das tarefas que a integram e são exigidas pela actividade desenvolvida no ramo de seguros, o período normal de trabalho e a duração do trabalho semanal são fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador no contrato individual de trabalho.

2 — O início e o termo do período diário de trabalho são fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador no contrato individual de trabalho.

3 — O período normal de trabalho poderá englobar vários serviços médicos, tais como consultas, intervenções cirúrgicas, prevenção por escala, participação em juntas médicas e função de perito junto dos tribunais.

Cláusula 5.^a

Condições de trabalho

1 — Para o exercício do serviço de prevenção por escala poderá ser nomeado qualquer médico da empresa.

2 — As escalas nos dias úteis (o sábado não é dia útil) não poderão exercer a proporção de doze horas (das 20 às 8 horas) por quinzena de trabalho.

3 — As escalas de fim-de-semana (sábado, domingo ou feriados) não poderão exercer a proporção de quarenta e oito horas por quinzena de trabalho.

4 — Os impedimentos temporários de qualquer médico, desde que de curta duração, deverão ser resolvidos pelo sistema de trocas de serviço.

5 — Os médicos que, com carácter de regularidade, desempenhem os serviços referidos no n.º 1 terão direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

Cláusula 6.^a

Peritagens e juntas médicas

Os médicos que desempenhem as funções de defesa da empresa em juntas médicas e de peritos junto dos tribunais terão direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

Cláusula 7.^a

Suplementos de ordenado

Os suplementos mencionados na cláusula anterior e no n.º 5 da cláusula 5.^a («Condições de trabalho») só serão atribuídos se as funções referidas forem desempenhadas com carácter de regularidade e são cumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

Cláusula 8.^a

Trabalho especial

1 — Os actos médicos cirúrgicos executados a solicitação da empresa ou em circunstâncias de reconhecida

urgência, entre as 19 e as 7 horas do dia seguinte, serão remunerados através do preço/hora normal, acrescido de um montante calculado com base na tabela da Ordem dos Médicos equivalente a um valor de $K = 200\$$.

2 — Os actos cirúrgicos praticados durante o serviço de prevenção por escala e nas condições acima referidas terão um acréscimo de remuneração, com base na tabela da Ordem dos Médicos, equivalente a 30 % do valor K fixado no número anterior.

B) Carreira profissional

1 — A carreira profissional dos licenciados em Medicina inicia-se pelo grau «Médico», nível salarial A.

2 — Os médicos serão promovidos aos níveis salariais B, C e D após um ano de exercício de funções em cada um dos níveis imediatamente anteriores.

3 — A progressão nas restantes categorias e níveis salariais depende, por um lado, da natureza e responsabilidade das funções exercidas de acordo com a descrição dos graus e, por outro, do mérito com que são desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 3.^a deste anexo.

C) Descrição de graus

Director. — É o médico que coordena a actividade clínica da empresa, elaborando, por incumbência da mesma, a política e objectivos a alcançar na área dos seus serviços, responsabilizando-se pelo seu cumprimento.

Médico especialista que executa actos cirúrgicos ou médico superior:

- 1) É o médico que executa actos cirúrgicos dentro da sua especialidade credenciado pela instituição oficial competente ou que tenha terminado com aproveitamento o respectivo internato hospitalar da especialidade; ou
- 2) O médico que, por incumbência da empresa, supervisiona médicos de categoria inferior.

Médico especialista ou médico superior:

- 1) É o médico que executa as tarefas da sua especialidade, sem actividade cirúrgica; ou
- 2) O médico que, por incumbência da empresa, supervisiona médicos de categoria inferior.

Médico. — É o profissional licenciado em Medicina que executa tarefas médicas decorrentes da sua profissão não incluído em nenhuma das categorias anteriores.

D) Enquadramento profissional

Médico — A, B, C e D.

Médico especialista ou supervisor — E, F, G e H.

Médico especialista que executa actos cirúrgicos ou supervisor — H, I, J, L e M.

Director — M, N e O.

E) Tabela salarial

Níveis	2003 (euros)
A	903,60
B	971
C	1 034
D	1 081,50
E	1 144,50
F	1 244,50
G	1 276,50
H	1 345
I	1 432,50
J	1 517,50
L	1 609
M	1 699
N	1 830
O	1 965

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003.

ANEXO III**Agentes técnicos de arquitectura e engenharia**

1 — Para efeitos deste ACTV consideram-se agentes técnicos de arquitectura e engenharia todos os trabalhadores habilitados com o curso de Mestrança de Construtor Civil ou outro equivalente para legislação em vigor.

2 — Aos agentes técnicos de arquitectura e engenharia compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente na condução e direcção de obras, fiscalização e controlo, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

3 — Os agentes técnicos de arquitectura e engenharia são admitidos pelo grau I e serão promovidos ao grau II após um ano de exercício de funções e aos graus III e IV após o exercício de funções de dois anos em cada um dos referidos graus.

4 — Tabela salarial:

Níveis	Graus	Euros
A	I	903,60
B	II	971
C	III	1 034
D	IV	1 081,50

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro de 2003 a 31 de Dezembro de 2003.

ANEXO IV

(anexo a que se refere a cláusula 19.^a, n.º 2)

Cláusula A**Benefícios complementares da segurança social**

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 54.^a

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2,2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma multiplicados pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou ressurros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 43.^a deste contrato à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontra à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriormente abrangidas por este ACTV, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe como co-responsáveis às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não seja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 76.^a deste ACTV, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11, a pensão total é de 80 % do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da segurança social em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 da cláusula;

- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula B

Actualização das pensões de reforma

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 52.^a

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização, o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até finais de Janeiro e de Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total, resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

Cláusula C

Disposições transitórias

.....

3 — As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor dos ACTV publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1 e 10, de 8 de Janeiro e de 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 54.^a, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quan-

tias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.

Nota. — Todas as cláusulas referidas neste anexo respeitam ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1995.

Lisboa, 25 de Novembro de 2003. — Pela Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A., (*Assinatura ilegível.*) — Pela CARES — Companhia de Seguros e Assistência, S. A., (*Assinatura ilegível.*) — Pela Via Directa — Companhia de Seguros, S. A., (*Assinatura ilegível.*) — Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Novembro de 2003.

Depositado em 27 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o n.º 350/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

CAPÍTULO 1

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., adiante designada por sociedade gestora, e por outro, os profissionais ao seu serviço com contrato individual de trabalho e representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

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

2 — O período de vigência do AE é de 24 meses. Porém, quando qualquer das partes o entender, poderá, decorrido 20 meses após a data da publicação do referido AE, proceder à respectiva denúncia e apresentação da proposta de revisão.

3 — O período de vigência da tabela salarial é de 12 meses, a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano. Porém, quando qualquer das partes o entender, a denúncia pode ser feita logo que decorridos 10 meses sobre a data de produção dos efeitos.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão e recrutamento

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — Compete à sociedade gestora contratar os profissionais com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente AE.

2 — A sociedade gestora pode solicitar aos candidatos à admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos, bem como os exames prévios previstos na lei quadro da higiene, segurança e saúde do trabalho.

Cláusula 4.ª

Condições de preferência

Na admissão de pessoal, a entidade patronal é obrigada a cumprir as condições estabelecidas neste AE e anexos respectivos.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 60 dias, excepto para os grupos profissionais de diagnóstico e terapêutica, enfermagem, técnicos superiores, técnicos superiores de saúde e chefias, que é de 120 dias.

4 — Nos contratos a termo, certo ou incerto, o período de experiência é de 30 dias para os contratos com prazo igual ou superior a 6 meses e de 15 dias para os contratos com duração inferior.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho a termo

1 — Só é admitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de um trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — Os profissionais contratados a termo gozam de direitos e regalias iguais aos profissionais com contrato de trabalho sem termo.

3 — Qualquer contrato de trabalho será reduzido a escrito e constará obrigatoriamente dos seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes, sede e residência de ambos e razões que determinaram a contratação;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções a desempenhar, horários e local de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Datas do início do contrato e do seu termo.

Cláusula 7.^a

Processo individual

1 — A cada profissional corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2 — O processo do profissional pode ser consultado pelo próprio ou por outrem, mediante autorização daquele, dentro dos limites impostos na lei.

SECÇÃO II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Só pode ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória, exigida de acordo com a respectiva idade para todos os grupos profissionais, excepto para o administrativo e o de informática, que terá de possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, e para o pessoal técnico, que terá de pos-

suir a formação adequada reconhecida oficialmente;

- c) Ter capacidade física e mental para o exercício da profissão devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço da empresa por período superior a 30 dias sem estar munido de título profissional ou documento comprovativo de que a requereu, caso o exercício da profissão o exija.

Cláusula 9.^a

Definição dos grupos profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este AE ficam agrupados nos seguintes grupos profissionais:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos superiores de saúde;
- c) Enfermeiros;
- d) Técnicos de diagnóstico e terapêutica;
- e) Administrativos;
- f) Informáticos;
- g) Fiéis de armazém;
- h) Auxiliares de acção médica;
- i) Auxiliares de saúde;
- j) Auxiliares de alimentação;
- l) Auxiliares administrativos;
- m) Telefonistas;
- n) Motoristas;
- o) Técnicos profissionais;
- p) Educadores de infância.

Cláusula 10.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais, a definição de funções e as condições de ingresso e acesso nas categorias profissionais dos grupos profissionais designados na cláusula 9.^a constam dos anexos respectivos.

Cláusula 11.^a

Progressões

1 — A progressão na carreira efectua-se com a mudança de escalão de remuneração base em cada categoria.

2 — A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos decorridos três anos de permanência no escalão anterior.

3 — A avaliação de serviço não satisfatória ou equivalente determina a não consideração do tempo de serviço prestado com essa classificação para efeitos de progressão.

4 — As progressões são limitadas ao número de escalões de cada categoria.

Cláusula 12.^a

Outras progressões

1 — Para além das progressões referidas na cláusula anterior, podem efectuar-se outras ao escalão imediatamente superior, mediante proposta fundamentada, emanada da respectiva hierarquia, designadamente a partir da avaliação do desempenho.

2 — As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas para apreciação e decisão pela sociedade gestora até final do mês de Dezembro de cada ano e tomar em consideração o desempenho desse ano.

Cláusula 13.^a

Dotações nas categorias

1 — As dotações em número de colaboradores por categoria/carreira são:

- a) Nas carreiras que contemplem três categorias, as dotações serão de 10% de efectivos na categoria mais elevada, 20% na categoria intermédia e 70% na categoria mais baixa;
- b) Nas carreiras que contemplem duas categorias, as dotações serão de 10% na categoria mais elevada e 90% na categoria mais baixa;
- c) O arredondamento da dotação da categoria (com excepção da mais baixa) será feito para o número inteiro inferior.

2 — Enquanto não se concretizarem os concursos, o preenchimento das dotações será feito por nomeação administrativa, tendo em conta a avaliação de desempenho existente.

3 — O disposto na presente cláusula aplica-se, exclusivamente, aos grupos profissionais a que se referem as alíneas e), f), g), h), i), j), l), m), n), o) e p) da cláusula 9.^a

Cláusula 14.^a

Promoções

1 — A promoção de categoria é a passagem de uma categoria inferior para outra mais elevada.

2 — Na promoção é atribuído ao profissional um escalão ao qual corresponda um índice de remuneração imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas nos quadros da empresa será precedido de recrutamento interno sempre que adequado, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

2 — No preenchimento de vagas nos quadros da empresa por recrutamento interno dar-se-á preferência aos trabalhadores com habilitações próprias e com funções de nível inferior por ordem decrescente, tendo em atenção:

- a) A competência profissional;
- b) A antiguidade na categoria;
- c) A antiguidade na empresa.

SECÇÃO III

Substituições temporárias

Cláusula 16.^a

Substituição do profissional

1 — Considera-se que existe substituição sempre que um profissional substitui outro de categoria superior àquela em que está classificado.

2 — O trabalhador substituto tem direito a ser reclassificado na categoria do substituído, quando esta for de nível superior, se, após 30 dias o regresso daquele, o substituto se mantiver no exercício da função, salvo declaração em contrário do profissional.

3 — A substituição ocorre por nomeação da sociedade gestora sempre que se verifique a ausência ou impedimento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante anuência do profissional substituto.

4 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição do substituído se esta for superior àquela que o trabalhador tem direito.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Cláusula 17.^a

Deveres da sociedade gestora

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, cumprindo com os princípios de higiene, segurança e saúde do trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições da segurança social, comissões de trabalhadores;
- g) Promover a valorização dos profissionais;
- h) Passar ao profissional, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e outras referências solicitadas pelo interessado;
- i) Fornecer gratuitamente aos profissionais fardamento ou equipamento adequado para exercício das suas funções;
- j) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, os esclarecimentos que lhes sejam pedidos para o cumprimento do presente acordo de empresa;
- l) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo.

Cláusula 18.^a

Deveres dos profissionais

1 — O profissional deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Evitar demoras e adiamentos do serviço que possam repercutir-se prejudicialmente na assistência aos doentes;
- i) Usar de especial urbanidade e delicadeza em relação aos doentes do hospital, seus familiares e visitas, e prestar-lhes dentro das respectivas competências técnicas informação adequada sobre a situação clínica;
- j) Tomar parte activa em grupos ou comissões para que for nomeado;
- l) Manter sigilo quanto a todos os factos e informações relativas aos doentes;
- m) Utilizar em tempo útil todos os conhecimentos técnicos e científicos, de aplicação possível, e todos os meios que lhe sejam facultados para atendimento, acompanhamento, diagnóstico e terapêutica dos doentes;
- n) Participar nos turnos de urgência ou de serviços nocturnos, de acordo com as normas aplicáveis;
- o) Comparecer no Hospital em caso de catástrofe ou grande desastre, quando não esteja de serviço;
- p) Não abandonar o serviço sem ser rendido, salvo se para isso houver expressa autorização de superior responsável, o qual deverá prover num período máximo de um turno a substituição do profissional.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 19.^a

Garantias do profissional

1 — É proibido à sociedade gestora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do profissional, salvo acordo expresso deste e a aprovação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o acordo expresso deste;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela sociedade gestora ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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 profissionais;
- h) Despedir ou readmitir o profissional ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicarem direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela sociedade gestora de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada no n.º 3 da cláusula 87.^a, se a esta houver lugar.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

4 — Para efeitos de local de trabalho referido na alínea e) do n.º 1, entende-se por local de trabalho os concelhos de Amadora e Sintra, com pagamento das eventuais despesas e acréscimos resultantes das suas deslocações do seu posto de trabalho habitual.

SECÇÃO II

Deveres sociais

Cláusula 20.^a

Seguro de responsabilidade profissional

1 — A sociedade gestora criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que forem causados pelos profissionais no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2 — O referido seguro não representa, por parte da sociedade gestora, a renúncia dos seus direitos legais.

Cláusula 21.^a

Quotização sindical

1 — A sociedade gestora descontará na retribuição dos profissionais sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês

imediatamente seguinte, acompanhado, ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

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

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

4 — As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

SECÇÃO III

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 22.^a

Actividade sindical

1 — Para exercício da actividade sindical, constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais de acordo com o definido nos estatutos de cada uma das organizações sindicais;
- c) Dispor, sendo membros dos corpos gerentes de associações sindicais, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;

- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo;
- j) Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Da greve

Cláusula 23.^a

Greve e serviços mínimos

1 — Em caso de greve, entendem-se por serviços mínimos as actividades imprescindíveis para cobertura, no limite da praticabilidade funcional, da satisfação das necessidades a que o serviço se destina, correspondendo aos cuidados a prestar em situações de urgência que coloquem em risco a vida e integridade física do doente.

2 — Os serviços abrangidos são os que constarem do pré-aviso de greve.

3 — O pessoal abrangido é o que constar do pré-aviso.

4 — O período de greve é o que conste do pré-aviso.

5 — Os grevistas na prestação dos serviços mínimos têm direito ao respectivo estatuto remuneratório.

6 — Os grevistas não têm o dever legal de render os não aderentes, findo o termo destes, excepto nas situações em que seja necessário assegurar serviços mínimos.

7 — Nos serviços em que o número de não aderentes à greve for igual ou superior ao número necessário para assegurar os serviços mínimos, os grevistas podem abandonar o local de trabalho. Exceptuam-se os profissionais que deverão integrar o piquete de greve.

8 — Os objectivos a prosseguir através da greve são os que constarem do pré-aviso.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Competências da sociedade gestora

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

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, assim como dos intervalos de descanso.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias e de trinta e sete horas semanais, excepto para os grupos profissionais a que se referem as alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *f)* e *p)* da cláusula 9.^a, o qual é de trinta e seis horas semanais.

A partir de 1 de Janeiro de 2004 a carga horária semanal será de trinta e seis horas para todos os grupos profissionais referidos na cláusula 9.^a

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores por turnos é regulado nos termos das cláusulas seguintes.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

4 — Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana.

5 — A prestação de trabalho suplementar no período intercalado de descanso confere ao profissional o direito a retomar o trabalho de turno subsequente apenas quando findo o período de sete horas.

6 — O profissional poderá recusar uma alteração de horário quando invoque prejuízo sério.

7 — A título de tolerância, o profissional pode entrar ao serviço com um atraso de noventa minutos em cada quatro semanas com um máximo de quinze minutos diários.

Cláusula 26.^a

Tipos de horários de trabalho

1 — Os horários de trabalho serão organizados em função dos seguintes tipos:

- a)* Horário fixo;
- b)* Horário flexível;
- c)* Horário desfasado;
- d)* Horário por turnos.

2 — Os horários de trabalho poderão ser organizados em jornada contínua ou com um intervalo de trinta minutos a duas horas.

Cláusula 27.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele que, exigido o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 28.^a

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele que permite aos profissionais gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A adopção do horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a)* A flexibilidade não pode afectar o regular e eficiente funcionamento dos serviços, especialmente as relações com o público;
- b)* É obrigatório a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter no seu conjunto duração inferior a quatro horas.

Cláusula 29.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinados grupos de pessoal, horas fixas diferentes ao longo da semana de entrada e ou saída.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete no tempo.

2 — As escalas de turnos serão estabelecidas por forma que, no respectivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respectivos limites.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os profissionais não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua.

4 — O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

5 — A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte, não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

6 — Os horários serão organizados de forma a garantir sempre dois dias consecutivos de descanso semanal.

7 — Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais com categorias de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os profissionais com isenção de horário têm direito a uma retribuição adicional, não inferior a 20 %, calculada sobre a sua retribuição.

3 — A isenção de horário de trabalho vigorará pelo período não superior a um ano, renovável.

4 — O pagamento da retribuição adicional é devida até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o profissional tiver sido avisado com antecedência de dois meses da não renovação ou cessação intempestiva da isenção.

Cláusula 32.^a

Intervalos no período normal de trabalho

1 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

2 — Para os trabalhadores administrativos haverá um intervalo no período de trabalho diário não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

Cláusula 33.^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 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a

Cláusula 34.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente acordo deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — Sempre que as alterações ultrapassem 20% dos trabalhadores constantes do mapa de horário de trabalho, este será actualizado.

Cláusula 35.^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 profissionais isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a sociedade gestora e os profissionais.

3 — A prestação de trabalho suplementar deverá ser previamente autorizada ou posteriormente sancionada pelas hierarquias, excepto nos casos em que o profissional tiver de continuar ao serviço para além do seu período de trabalho, por não ter sido substituído.

4 — O trabalho suplementar apenas será prestado em situações justificáveis e imprescindíveis.

5 — O trabalho suplementar é pago nos termos da cláusula 69.^a

Cláusula 36.^a

Limite máximo de trabalho suplementar

1 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duas horas diárias e de duzentas horas anuais.

2 — Para os profissionais em regime de tempo parcial, o limite referido no número anterior é proporcional ao seu horário de trabalho semanal.

3 — Os limites referidos no n.º 1 só poderão ser ultrapassados verificando-se casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal coincidem, salvo disposição em contrário, respectivamente com o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionam em regime permanente, os profissionais terão direito a dois dias de descanso semanal consecutivos em quaisquer dos dias da semana, devendo, no entanto, em cada período de quatro semanas coincidir com o sábado e o domingo.

3 — Os dias de descanso semanal não prejudicam o período intercalar de descanso, que não pode ser inferior a doze horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado confere o direito ao gozo de período de tempo igual ao trabalhado a gozar nos três dias seguintes ou, por acordo com o profissional, no prazo de 90 dias.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;

1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho da Amadora (11 de Setembro).

3 — A prestação do trabalho em dia feriado é pago nos termos da cláusula 70.^a

4 — Serão garantidos aos trabalhadores os feriados que coincidam com dias úteis, ainda que nesses dias os trabalhadores se encontrem de folga ou descanso semanal.

No caso dos feriados coincidirem com o sábado ou domingo, os trabalhadores não terão direito ao gozo dos feriados, ainda que nesses dias prestem serviço.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

O trabalho prestado em dias feriados, referido na cláusula anterior, dá direito ao gozo de um descanso compensatório de 25 % equivalente ao período de tempo trabalhado, o qual será gozado nos 90 dias imediatos, podendo ser substituído pelo pagamento do trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

4 — O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica e outra, ainda que com o acordo do profissional.

Cláusula 41.^a

Férias dos profissionais em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

4 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença, sem retribuição, o profissional, após 60 dias de prestação de trabalho, terá direito ao período férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 42.^a

Férias dos profissionais a tempo parcial

1 — O período de férias dos profissionais a tempo parcial é calculado proporcionalmente ao período semanal de trabalho dos profissionais a tempo completo, sendo garantido o mínimo de 10 dias. Nos contratos de duração inferior a um ano o período será encontrado com referência à vigência do mesmo.

2 — Nos contratos de duração inferior a um ano a proporcionalidade referida no número anterior é calculada com referência a dois dias por cada mês trabalhado.

Cláusula 43.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a sociedade gestora pagará a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se o profissional ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém, a sociedade gestora e o profissional acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardados, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os profissionais e a sociedade gestora.

2 — Na falta de acordo, caberá à sociedade gestora a marcação do período de férias.

3 — A nenhum profissional 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.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados sempre que possível, beneficiando alternadamente os profissionais em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá 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 à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 45.^a

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 está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 47.^a

Interrupção de férias

No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 46.^o

Cláusula 48.^a

Férias do agregado familiar

Os profissionais pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da sociedade gestora, salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período dos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, o traba-

lhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 50.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras, cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do profissional ou do cônjuge, irmãos e cunhados, dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao profissional, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévias ou as posteriormente autorizadas pela sociedade gestora;
- h) As motivadas por formação profissional.

3 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea h) do n.º 2 podem ser autorizadas da seguinte forma:

- a) As faltas dadas por formação profissional descontam no período concedido para a formação permanente, constante no n.º 2 da cláusula 94.^a;
- b) Só podem ser gozadas em simultâneo por um quinto dos profissionais do mesmo sector ou serviço.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à sociedade gestora com antecedência mínima de cinco dias.

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

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

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 51.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador receba qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 54.^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 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 55.^a

Desconto das faltas

1 — As faltas que impliquem perda de retribuição serão descontadas segundo a fórmula:

$$D = \frac{RM}{30}$$

em que:

D = dia de trabalho;

RM = a remuneração mensal.

2 — Para o trabalho a tempo parcial, o cálculo do desconto será feito proporcionalmente.

3 — Quando o período em falta for inferior a um dia, o número de horas será adicionado e descontado quando perfizer o período correspondente a um dia.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o profissional expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, desde que seja salvaguardado o gozo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao profissional

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos, conservando o profissional o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

Cláusula 58.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 59.^a

Regresso do profissional

1 — Terminado o impedimento, o profissional deve, dentro de 5 dias, informar por escrito a sociedade gestora desse facto, devendo esta, nos 10 dias seguintes, determinar a data do reinício da prestação de trabalho. O profissional retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

2 — Porém, nos casos de doença e sempre que se encontre fixado um termo para o fim do impedimento, o profissional regressará ao serviço no dia imediato ao termo da suspensão.

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

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O profissional conserva o direito ao lugar e categoria e o período de licença conta-se para os efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da lei e deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o profissional tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao profissional.

Cláusula 62.^a

Princípio geral

A grelha salarial é composta por escalões, aos quais correspondem índices remuneratórios, conforme anexos.

Cláusula 63.^a

Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por retribuição de base a prevista neste acordo para cada escalão da respectiva categoria e dentro desta o índice correspondente ao posicionamento do profissional.

2 — A retribuição compreende:

- a) A retribuição de base mensal;
- b) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- c) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter regular e permanente.

3 — Não se consideram retribuições as seguintes prestações:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Qualquer outra prestação paga não regular ou permanente;
- d) Gratificações ou incentivos a que eventualmente haja lugar.

Cláusula 64.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil do mês a que digam respeito, bem como todas as demais prestações mensais.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de numerário, cheque, depósito ou transferência bancária.

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

Cláusula 65.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição base mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 66.^a

Retribuição dos profissionais em regime tempo parcial

A retribuição do trabalho em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição de trabalho nocturno prestado em dias úteis, dentro do horário normal, é superior em 50 % à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno prestado aos sábados, domingos e feriados é acrescida em 100 % à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho diurno aos sábados, domingos e feriados

A retribuição do trabalho normal diurno prestado aos sábados, depois das 13 horas, domingos e feriados é acrescida de 50 % à remuneração do que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

Cláusula 69.^a

Retribuição de trabalho suplementar em dia normal de trabalho

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

a) Diurno:

- 1.^a hora — retribuição/hora: 125 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora: 150 %;

b) Nocturno:

- 1.^a hora — retribuição/hora: 175 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora: 200 %;

c) Nocturno aos sábados, depois das 20 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal:

- 1.^a hora — retribuição/hora: 225 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora: 250 %.

Cláusula 70.^a

Retribuição de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

2 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *N* é o período normal de trabalho semanal, considerando-se, na situação de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *N* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

Cláusula 71.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição no período de férias não pode ser inferior ao que o profissional receberia se estivesse ao serviço.

2 — O subsídio de férias será igual ao montante da retribuição do período de férias.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de Junho, salvo se o trabalhador gozar o seu período anual de férias em data anterior e o requerer.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal

1 — Durante o mês de Novembro será pago o subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou licença sem retribuição, o profissional terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

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

Cláusula 73.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma refeição em espécie durante o seu horário diário de trabalho, excepto se houver, por parte do trabalhador, opção pelo valor referido no número seguinte.

2 — Por cada dia normal de trabalho efectivo é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 3,58.

3 — Se a prestação de trabalho for a tempo parcial, apenas haverá lugar a subsídio de refeição desde que se verifiquem, pelo menos, quatro horas de trabalho diário efectivo.

Cláusula 74.^a

Despesas em deslocação

1 — As deslocações em serviço para fora do local de trabalho dão direito a reembolso das despesas efectuadas.

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

- a) Será pago pela sociedade gestora 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 2.^a classe;
- d) Quando for autorizada a utilização do automóvel do profissional, a sociedade gestora pagará-lhe-á por quilómetro nos termos em vigor para a Administração Pública.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo; no alojamento serão utilizados hotéis de três estrelas ou equivalente.

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

- a) Em território português — € 40,90;
- b) No estrangeiro — € 70,69.

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 justifiquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de € 20,45.

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

8 — Quando solicitadas previamente, serão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os profissionais em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais.

10 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a 10 semanas, o profissional terá direito a uma deslocação e ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

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

12 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais prevista nesta cláusula não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 75.^a

Regime de prevenção

1 — Pode ser estabelecido o regime de prevenção.

2 — Entende-se por regime de prevenção aquele em que os profissionais não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para acorrer a este sempre que solicitados.

3 — O trabalho efectuado em regime de prevenção será remunerado com 50 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho prestado nos períodos nos regimes de presença física e permanente.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 76.^a

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores-estudantes é aplicado o disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 77.^a

Âmbito de aplicação

A acção disciplinar fica sujeita ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela sociedade gestora.

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

Cláusula 79.^a

Prescrição e caducidade da infracção disciplinar

1 — Se a acção disciplinar não for exercida nos 60 dias seguintes ao conhecimento da infracção, caduca o exercício do poder disciplinar.

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

Cláusula 80.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias.

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

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

Cláusula 81.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A sociedade gestora manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do profissional.

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

3 — Se o profissional o requerer, a sociedade gestora fornecer-lhe-á nota dos registos das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a sociedade gestora suspender preventivamente o profissional sem perda de retribuição.

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

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao

trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, 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 respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco 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 diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

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

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

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

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja ini-

ciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção.

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

3 — A nota de culpa será entregue ao profissional sobre registo no local de trabalho se estiver ao serviço ou por correio registada para a sua residência.

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

5 — A presunção do n.º 4 só 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.

Cláusula 85.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, salvo se, à data desta, o trabalhador estiver ausente do serviço ou, ao abrigo da cláusula 80.^a, lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, casos em que a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 86.^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 e da legislação aplicável, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d)

e e) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

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

Cláusula 87.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 83.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 83.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^a

Consequência gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

3 — Se a sanção consistir em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito o tempo decorrido até à sentença.

4 — Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

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

Cláusula 89.^a

Suspensão do despedimento

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

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 90.^a

Prescrição de créditos

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 91.^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 92.^a

Privilégios creditórios

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

Cláusula 93.^a

Arbitragem

Poderão as partes, por acordo e com vista a uma maior celeridade processual, submeter à arbitragem a resolução de litígios emergentes das relações de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 94.^a

Formação contínua

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para a instituição.

2 — Os profissionais têm direito a até 15 dias anuais, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, para frequência de acções de formação, congressos e cursos, com vista ao respectivo aperfeiçoamento profissional.

3 — A dispensa do trabalho prevista nesta cláusula será solicitada pelo profissional por escrito e fundamentadamente, com uma antecedência mínima de seis semanas, e só será concedida desde que integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que o profissional se encontra colocado.

4 — Nos casos em que o pedido seja formulado em prazo inferior ao referido no número anterior, poderá ainda assim ser autorizado desde que não resultem prejuízos para o serviço.

5 — Fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de seis semanas e o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao profissional pode ser concedida autorização para o gozo seguido ou interpolado de períodos até 11 dias de férias já vencidas.

6 — Salvaguardando o normal funcionamento do sector ou serviço, a sociedade gestora concederá, em simultâneo, até um terço de licenças para formação contínua aos respectivos profissionais.

7 — Após a conclusão da acção de formação, o profissional tem seis semanas para apresentar um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da participação.

8 — As despesas de inscrição, transporte e alojamento poderão, a pedido do interessado, ser comparticipadas.

Cláusula 95.^a

Formação pós-básica

1 — Aos profissionais integrados nas carreiras constantes dos anexos I, II, III e IV poderá ser concedida a ausência de serviço, sem perda de retribuição, para frequência de curso de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados.

4 — A concessão do previsto nos números anteriores depende da aplicação sucessiva de critérios de preferência, estabelecidos pela sociedade gestora.

5 — Os critérios de preferência serão enviados a todos os serviços para conhecimento dos interessados até 31 de Dezembro de cada ano.

6 — O número de profissionais dispensados para a frequência dos cursos referidos nos n.ºs 1 e 2, por ano e por curso, será objecto de divulgação obrigatória pela sociedade gestora.

7 — O profissional que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso

de exercer funções para a sociedade gestora por um período de tempo de três anos após a conclusão do curso, sob pena de ressarcimento da sociedade gestora na parte do período não cumprido.

CAPÍTULO XI

Avaliação do desempenho

Cláusula 96.^a

Avaliação do desempenho

A avaliação de desempenho é realizada e terá os efeitos previstos no regulamento a negociar no prazo de seis meses após a publicação do presente AE.

CAPÍTULO XII

Protecção à maternidade e paternidade

Cláusula 97.^a

Regime aplicável

À protecção da maternidade e paternidade é aplicado o disposto na lei.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança e saúde no local de trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 98.^a

Higiene

1 — Os profissionais serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas com o mínimo de inconvenientes para os trabalhadores e para o normal funcionamento dos serviços.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não sejam afectados pelos seus efeitos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — A utilização de produtos químicos, voláteis ou absorvíveis devem ser reduzidos ao mínimo indispensável.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infec-

ção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — A utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem substâncias perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho deve ser evitada.

10 — O profissional disporá de espaço e equipamento que lhe permita eficácia, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Segurança no trabalho

1 — As instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

2 — Os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores serão definidos pela empresa.

3 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4 — O regulamento de segurança e prevenção no trabalho, dos equipamentos e das instalações serão elaborados no prazo de seis meses após a entrada em vigor deste AE, os quais serão discutidos e aprovados pelos órgãos representativos dos profissionais.

SECÇÃO II

Cláusula 100.^a

Saúde ocupacional

Os serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho funcionarão de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

CAPÍTULO XIV

Execução do contrato

Cláusula 101.^a

Princípio geral

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

Cláusula 102.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 103.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 104.^a

Conselho geral

Havendo lugar à criação de um conselho geral, este regular-se-á pelas disposições legalmente aplicáveis.

Cláusula 105.^a

Aprovação deste acordo

A aprovação deste acordo e do seu conteúdo, com consequente publicação no *Boletim do Trabalho Emprego*, não afasta toda a restante legislação em vigor ou que futuramente venha a ser publicada, quando mais favorável.

Cláusula 106.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, ou à entidade que assume a sua gestão, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 107.^a

Disposições especiais

As condições específicas do exercício da profissão relativas aos grupos profissionais constantes dos anexos I a XII têm prevalência sobre as referidas no clausulado geral.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 108.^a

Manutenção dos direitos e regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar, para qualquer trabalhador, baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia ou dos direitos decorrentes dos regimes de segurança social.

Cláusula 109.^a

Disposição transitória

1 — As partes outorgantes do AE acordam em dar continuidade às negociações do presente acordo relativamente às matérias identificadas no número seguinte, logo que o mesmo seja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As matérias a negociar são:

- a) Regulamento da avaliação do desempenho;
- b) Regulamento de concursos;
- c) Regulamento sobre os incentivos;
- d) Regulamento de segurança e prevenção no trabalho, dos equipamentos e instalações;
- e) Benefícios e prestações sociais.

Amadora, 13 de Novembro de 2003.

Pelo Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Ciências e Tecnologia da Saúde:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos.

ANEXO I

Carreira de enfermeiro

Estrutura da carreira

Artigo 1.º

Níveis e categorias

1 — Os níveis e categorias da carreira de enfermagem são os seguintes:

- Nível 6 — enfermeiro-director;
- Nível 5 — enfermeiro-supervisor;

Nível 4 — enfermeiro-chefe;
Nível 3 — enfermeiro especialista;
Nível 2 — enfermeiro graduado;
Nível 1 — enfermeiro.

Artigo 2.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

1 — Ao enfermeiro e ao enfermeiro graduado compete:

- a) Avaliar necessidades em matéria de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidade, colhendo para o efeito os respectivos dados;
- b) Programar os cuidados de enfermagem em função dos problemas identificados e estabelecer prioridades;
- c) Executar os cuidados planeados, envolvendo o utente e a família, promovendo o autocuidado e efectuando a preparação para a alta;
- d) Avaliar os cuidados de enfermagem prestados;
- e) Efectuar os registos de enfermagem;
- f) Programar, executar e avaliar os cuidados de enfermagem aos indivíduos, família e comunidade, no âmbito dos cuidados de saúde comunitária;
- g) Participar nas acções que visem a articulação entre os cuidados de saúde comunitária e os cuidados diferenciados, em matéria de enfermagem;
- h) Participar, colaborar e realizar estudos, trabalhos e acções que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem, no âmbito da unidade de cuidados ou da comunidade.

2 — Ao enfermeiro especialista compete executar o conteúdo funcional do enfermeiro e do enfermeiro graduado e ainda:

- a) Programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade aos indivíduos, famílias e comunidade que impliquem conhecimentos mais profundos, no âmbito da especialidade que possui;
- b) Colaborar com o enfermeiro na definição de prioridades no atendimento do doente/utente dos serviços onde exerce funções;
- c) Colaborar na integração de novos profissionais no serviço onde exerce funções;
- d) Responsabilizar-se pela área de enfermagem, no que diz respeito ao diagnóstico de saúde da comunidade e à intervenção dos enfermeiros, decorrente desse diagnóstico, sempre que para tal seja solicitada a sua colaboração e lhe sejam facultados os necessários recursos;
- e) Emitir pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e organização de unidades prestadoras de cuidados, na área da especialidade que possui;
- f) Em colaboração com o enfermeiro-chefe, e sob a orientação deste, pode participar na elaboração do plano anual de actividades de formação em serviço dos enfermeiros e outro pessoal, no âmbito das unidades de cuidados ou em outros serviços do hospital;
- g) Pode colaborar com o enfermeiro-chefe na elaboração do relatório das actividades de formação desenvolvidas;

- h) Realizar ou colaborar em trabalhos de investigação em enfermagem, visando a melhoria dos cuidados;
- i) Pode substituir o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos.

3 — Ao enfermeiro-chefe compete:

- a) Gerir a prestação dos cuidados de enfermagem, no âmbito de uma unidade de cuidados, cabendo-lhe nomeadamente determinar as necessidades em enfermeiros e eventualmente outro pessoal, bem como distribuí-los pelos horários de trabalho e elaborar os respectivos planos de férias e ainda determinar os recursos necessários à prestação de cuidados;
- b) Orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros da unidade, bem como outro pessoal que eventualmente dele dependa, hierárquica ou funcionalmente;
- c) Promover e colaborar na definição e actualização das normas e dos critérios para a prestação de cuidados;
- d) Responsabilizar-se pela concretização do plano de formação, bem como pela formação em serviço do pessoal da unidade a seu cargo, tendo como objectivo a melhoria dos cuidados a prestar;
- e) Avaliar as acções de formação desenvolvidas, em colaboração com o enfermeiro especialista;
- f) Concretizar os compromissos assumidos pela sociedade gestora com estabelecimentos de ensino, relativamente a estágios de formação;
- g) Participar na elaboração do plano e no relatório da unidade de cuidados, articulando com o plano e o relatório anual das actividades de enfermagem;
- h) Participar nas comissões de escolha de material e equipamento para a prestação de cuidados na unidade;
- i) Participar na determinação do custo/benefício, no âmbito dos cuidados de enfermagem;
- j) Informar a equipa do serviço dos recursos utilizados, com o objectivo de racionalizar gastos e promover a utilização correcta dos equipamentos;
- k) Promover e divulgar a informação com interesse para a unidade;
- l) Realizar ou colaborar em estudos e trabalhos de investigação, em especial relacionados com a gestão de serviços de enfermagem;
- m) A título excepcional, pode prestar cuidados de enfermagem.

4 — Ao enfermeiro-supervisor compete colaborar com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem, orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível dos cuidados e gestão dos serviços, orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-chefes, dar apoio técnico em matéria da sua competência aos serviços de administração e de enfermagem ao nível de departamento ou serviço, nomeadamente estudar e propor a política geral em matéria de enfermagem, de acordo com as necessidades da instituição, participar na definição de prioridades e estabelecer planos gerais de actuação no que respeita ao exercício de enfermagem e à formação, emitir pare-

ceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem.

5 — Ao enfermeiro-director compete coordenar, dirigir e avaliar os profissionais de enfermagem.

SECÇÃO II

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos enfermeiros aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — Os enfermeiros admitidos serão integrados nas categorias profissionais previstas no artigo 1.º

3 — Os enfermeiros admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — O recrutamento de enfermeiro especialista é feito de entre os candidatos que possuam formação especializada legalmente reconhecida.

Artigo 4.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de enfermeiro graduado é feita logo que decorridos seis anos de exercício de funções de enfermeiro desde que tenha avaliação de *Satisfaz*.

2 — A promoção à categoria de enfermeiro especialista é feita mediante concurso interno a efectuar de acordo com o regulamento a aprovar, ao qual podem candidatar-se enfermeiros com formação especializada e com avaliação de desempenho de *Satisfaz*.

3 — A promoção à categoria de enfermeiro-chefe é feita por concurso interno, a efectuar de acordo com o regulamento interno, de entre os enfermeiros com formação especializada e com pelo menos seis anos de exercício de actividade e avaliação de *Satisfaz*.

4 — A nomeação do enfermeiro-supervisor faz-se de entre os enfermeiro-chefe e enfermeiro especialista, estes com, pelo menos, três anos na categoria.

5 — Sem prejuízo do disposto do n.ºs 2 e 3, os profissionais que tenham um curso de Gestão que confira pelo menos grau académico de bacharel ou de licenciado no âmbito da gestão podem candidatar-se ou ser nomeados para as categorias de enfermeiro-chefe e de enfermeiro-supervisor, respectivamente; os profissionais que tenham concluído o referido curso até 1 de Janeiro de 1999 poderão também fazê-lo logo que o mesmo esteja concluído.

6 — Os profissionais que tenham iniciado o curso referido no n.º 5 até 1 de Janeiro de 1999 poderão também candidatar-se ou ser nomeados logo que concluído o referido curso.

Artigo 5.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 6.º

Funções de enquadramento

As funções de enquadramento são as das categorias correspondentes aos níveis previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 1.º

SECÇÃO III

Artigo 7.º

Regime de exercício

1 — As funções de enfermeiro-director e de enfermeiro-supervisor são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação de comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o enfermeiro tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria a que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

SECÇÃO IV

Direitos

Artigo 8.º

Direitos dos enfermeiros

1 — Todos os enfermeiros têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão, sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;

- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe como formador.

2 — O enfermeiro pode excepcionalmente, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

SECÇÃO V

Artigo 9.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará ainda da atribuição do mérito decorrente da avaliação efectuada e dos efeitos.

Artigo 10.º

Regulamento de concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento de concursos.

Artigo 11.º

Conselho de enfermagem

A constituição e o funcionamento, bem como as atribuições e competências, do conselho de enfermagem constarão de regulamento interno.

SECÇÃO VI

Disposições transitórias

Artigo 12.º

Integração na categoria de enfermeiro-chefe

1 — Os enfermeiros que se encontrem nomeados na categoria de enfermeiro-chefe mas que não possuam formação especializada adequada para o exercício da função da categoria de enfermeiro-chefe desempenharão as funções interinamente até à aquisição daquela formação, no prazo de cinco anos, devendo tal formação ser garantida pela sociedade gestora.

Artigo 13.º

Reposicionamento nos escalões

Aos enfermeiros relativamente aos quais se constate uma diferença de posicionamento nos escalões após a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, o reposicionamento nos escalões irá operar-se da seguinte forma:

- a) Em Janeiro de 2004 progridem um escalão;
- b) Em Janeiro de 2005 progridem dois escalões.

Salvaguarda-se desde já o tempo remanescente para a subida de escalão.

Artigo 14.º

Grelha salarial

1 — A carreira, as categorias, os escalões e os índices remuneratórios serão os que vigorarem a cada momento para os estabelecimentos dependentes do Ministério da Saúde.

2 — A grelha salarial dos enfermeiros ao serviço da sociedade gestora terá como referência o valor do índice 100 aplicado na Administração Pública, acrescido de um diferencial de 15 %.

ANEXO II

Carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica

Profissões/actividades paramédicas

Artigo 1.º

Definição

São actividades paramédicas as constantes do Decreto-Lei n.º 261/93, de 24 Julho, nomeadamente:

1 — Análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível de patologia clínica, microbiologia, imunologia, imuno-hemoterapia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, da aplicação e da avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico, de prognóstico e de rastreio.

2 — Anatomia patológica, citológica e tanatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica, microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anátomo-patológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

3 — Audiometria — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

4 — Cardiopneumografia — centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anátomo-fisiopatológica do coração, dos vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, da pneumologia e da cirurgia cardiotorácica.

5 — Dietética — aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e do tratamento e da gestão de recursos alimentares.

6 — Farmácia — desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamentos e outros produtos e informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

7 — Fisioterapia — centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

8 — Medicina nuclear — desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

9 — Neurofisiografia — realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

10 — Ortopia — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

11 — Ortopróteses — avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

12 — Radiologia — realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica e manuseamento com radiações ionizantes.

13 — Radioterapia — desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

14 — Terapia da fala — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

15 — Terapia ocupacional — avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta-utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

16 — Higiene e saúde ambiental (sanitarismo) — desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

Artigo 2.º

Âmbito

São técnicos de diagnóstico e terapêutica (TDT) todos os profissionais que exerçam as actividades referidas no artigo anterior, habilitados com os cursos ministrados nas escolas superiores de tecnologias da saúde ou que a estes sejam legalmente equiparados.

Artigo 3.º

Admissão

1 — Para admissão dos TDT aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — Os TDT admitidos serão integrados nas categorias previstas no artigo 4.º

3 — Os TDT admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado.

Artigo 4.º

Categorias da carreira

1 — As categorias da carreira de TDT são as seguintes:

- a) Técnico de diagnóstico e terapêutica especialista de 1.^a;
- b) Técnico de diagnóstico e terapêutica especialista;
- c) Técnico de diagnóstico e terapêutica principal;

- d) Técnico de diagnóstico e terapêutica de 1.^a classe;
- e) Técnico de diagnóstico e terapêutica de 2.^a classe.

2 — À designação das categorias será acrescentado um epíteto específico da actividade de diagnóstico ou terapêutica exercida.

3 — Às categorias referidas no n.º 1 correspondem as remunerações constantes da grelha salarial prevista no artigo 16.º deste anexo.

Artigo 5.º

Definição de funções

O TDT desempenha as seguintes funções:

- a) Planeia, organiza, executa e avalia as suas actividades;
- b) Recolhe, prepara e executa os elementos necessários ao desenvolvimento da sua actividade profissional;
- c) Produz os meios, presta os serviços e cuidados directos de saúde necessários à prevenção da doença, tratamento e reabilitação do doente;
- d) Prepara o doente para os exames e assegura a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de tratamento e reabilitação, por forma a garantir a sua eficácia;
- e) Assegura a oportunidade, qualidade, humanização dos serviços e cuidados de saúde e pondera a sua rentabilidade;
- f) Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção corrente dos materiais e equipamentos com que trabalha;
- g) Integra equipas de ensino ou investigação em matéria da sua profissão;
- h) Assegura a elaboração e permanente actualização dos ficheiros dos utentes, dos seus serviços, bem como dos elementos estatísticos àqueles referentes;
- i) Zela pelo sigilo dos dados clínicos, pessoais e sociais relativos aos doentes, utentes ou serviços que lhe estão confiados, bem como dos processos, estudos e investigações técnicas e científicas em curso;
- j) Participa nas avaliações do desempenho e integra júris de concursos;
- k) Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, de forma a promover a formação de equipas integradas que incrementem a eficácia dos cuidados e serviços prestados.

Artigo 6.º

Funções por grau de carreira

1 — Ao TDT de 2.^a classe compete a consecução das actividades previstas no artigo anterior, salvo os que pela sua natureza e complexidade sejam da competência específica de outras categorias.

2 — O TDT de 1.^a classe, para além das competências previstas no número anterior:

- a) Programa, executa e avalia técnicas de maior complexidade;

- b) Apoia o desenvolvimento das actividades profissionais dos TDT de 2.^a classe e colabora na integração dos recém-admitidos;
- c) Participa no ensino e formação e coopera nos programas de investigação sobre matéria relacionada com a sua profissão.

3 — O técnico principal, além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Enquadra a actividade dos técnicos que sejam colocados sob a sua orientação;
- b) Avalia as necessidades de formação e aperfeiçoamento, no âmbito da reformulação ou aplicação de novas técnicas e tecnologias, propondo as medidas a tomar para atingir tais objectivos;
- c) Propõe a elaboração de estudos tendentes ao aperfeiçoamento das técnicas e tecnologias utilizadas.

4 — O técnico especialista, além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Avalia as necessidades do serviço a que pertence, propondo as medidas facilitadoras das condições do exercício, controlo de qualidade e enquadramento das respectivas actividades;
- b) Promove e dinamiza a avaliação permanente das técnicas e tecnologias a utilizar, seleccionando e adaptando as metodologias em fase de experimentação;
- c) Avalia a eficiência das equipas técnicas e promove a eficácia da organização funcional do serviço;
- d) Participa no planeamento das actividades do serviço;
- e) Participa na determinação do custo/benefício no âmbito das actividades dos TDT.

5 — O técnico de especialista de 1.^a classe, para além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Planifica as actividades técnicas, profissionais e organizativas do respectivo serviço;
- b) Concebe e desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;
- c) Numa perspectiva de melhoria do inter-relacionamento das várias actividades, bem como da pluridisciplinariedade das equipas de saúde, promove o conhecimento e reconhecimento do seu serviço;
- d) Participa na determinação do custo/benefício das actividades dos TDT.

6 — Caso não existam, nos respectivos serviços, técnicos em todas as categorias da carreira, compete ao TDT mais graduado assegurar as funções das categorias não preenchidas.

Artigo 7.º

Funções de enquadramento

Por proposta do conselho de TDT, poderá a sociedade gestora nomear técnicos com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades, o qual terá a desig-

nação de técnico coordenador e cujo conteúdo funcional é o seguinte:

- a) Coordenar toda a actividade dos TDT do respectivo serviço, sendo responsável pela correcção e prontidão dos cuidados de saúde a prestar aos doentes, bem como pela utilização e eficiente aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Elaborar e apresentar o plano de acção anual, bem como o relatório de actividades, de uma forma integrada no plano geral do serviço;
- c) Promover a qualidade e humanização dos serviços a prestar pelos TDT;
- d) Avaliar as necessidades de formação dos TDT dos respectivos serviços, propondo ou informando o conselho dos TDT sobre necessidades de acções de formação ou informando-o das suas solicitações para esse fim;
- e) Promover o espírito de equipa do pessoal do serviço, bem como um comportamento ético, deontológico e disciplinar adequado;
- f) Integrar as comissões de escolha, de materiais de uso corrente e equipamentos, quando existam;
- g) Articular as suas competências com os objectivos pré-determinados pelo director de serviço sobre os aspectos de organização e funcionamento global do mesmo, propondo, sempre que julgue conveniente ou oportuno, as medidas ou transformações tidas por adequadas;
- h) Elaborar o plano de férias do pessoal TDT do respectivo serviço de uma forma integrada;
- i) Proceder às avaliações do desempenho;
- j) Participar na determinação do custo/benefício no âmbito das actividades dos TDT.

Artigo 8.º

Regime de exercício

1 — As funções de técnico coordenador são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação de comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o TDT tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

Artigo 9.º

Alteração de categoria

1 — a) A promoção à categoria de técnico de 1.ª classe é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos de 2.ª classe com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

b) A promoção à categoria de técnico principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos de 1.ª classe com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

c) A promoção à categoria de técnico especialista é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

d) A promoção à categoria de técnico especialista de 1.ª classe é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos especialistas com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e realizados de acordo com o regulamento de concursos.

Artigo 10.º

Promoções

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponde um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 11.º

Direitos dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

1 — Todos os TDT têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional, compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades em que participe como formador;
- d) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- e) A informação clínica relacionada com o assistido, que considere essencial ao seu exercício.

2 — O técnico pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 12.º

Avaliação do desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regu-

lamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 13.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 14.º

Conselho de técnicos de diagnóstico e terapêutica (CTDT)

A constituição, o funcionamento, bem como as atribuições e competência do CTDT, constarão de regulamento interno do HFF.

Disposição transitória

Artigo 15.º

Reposicionamento nos escalões

Aos TDT relativamente aos quais se constate uma diferença de posicionamento nos escalões após a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, o reposicionamento nos escalões irá operar-se da seguinte forma:

- a) Em Janeiro de 2004 progridem um escalão;
- b) Em Janeiro de 2005 progridem dois escalões.

Artigo 16.º

Grelha salarial

1 — A carreira, as categorias, os escalões e índices remuneratórios serão os que vigorarem a cada momento para os estabelecimentos dependentes do Ministério da Saúde.

2 — A grelha salarial dos TDT ao serviço da sociedade gestora terá como referência o índice 100 aplicável na Administração Pública, acrescido de um diferencial de 15%.

ANEXO III

Carreira de técnico superior

Artigo 1.º

Âmbito

São técnicos superiores todos os profissionais que exerçam as actividades específicas da carreira e admitidos para o exercício dessas funções no hospital habilitados com licenciatura ou estudos superiores equiparados.

Artigo 2.º

Categorias profissionais

As categorias da carreira de técnico superior são as seguintes:

- a) Assessor principal;
- b) Assessor;
- c) Técnico superior principal;

- d) Técnico superior de 1.ª classe;
- e) Técnico superior de 2.ª classe;
- f) Técnico superior estagiário.

Artigo 3.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Técnico superior estagiário — executa as tarefas definidas para o técnico superior de 2.ª classe, integrado em período de estágio;

Técnico superior de 1.ª e 2.ª classes — elabora pareceres de natureza técnico-científica numa área de especialização com vista à tomada de decisões; concebe e adapta métodos e pareceres técnico-científicos; participa na concepção, redacção e implementação de projectos e programas no âmbito da sua especialidade; na área do serviço social, para além das tarefas supra-definidas, compete ao técnico superior desenvolver a sua actividade em estreita colaboração com os serviços assistenciais, designadamente a preparação das altas, continuidade de cuidados e contactos com instituições públicas ou privadas de apoio social, encontrando a melhor solução a cada situação em concreto, bem como a satisfação das necessidades sociais e os direitos do doente/família;

Técnico superior principal — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico superior de 1.ª classe, elabora estudos e pareceres de maior complexidade técnico-científica;

Assessor e assessor principal — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico superior principal, coordena estudos de grande complexidade técnico-científica, participa na formação dos técnicos superiores.

Artigo 4.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos superiores aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento dos técnicos superiores faz-se de entre os indivíduos habilitados com licenciatura ou curso superior legalmente equiparado.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnicos superiores nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio do conselho dos técnicos superiores.

Artigo 5.º

Ingresso

1 — O ingresso na categoria de técnico superior faz-se pela categoria de técnico superior estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade profissional e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Promoções

1 — a) A promoção à categoria de técnico superior de 2.ª classe é feita automaticamente, desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de técnico superior estagiário, e avaliação positiva adequada.

b) A promoção à categoria de técnico superior de 1.ª classe é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores de 2.ª classe, com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

c) A promoção à categoria de técnico superior principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores de 1.ª classe com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

d) A promoção à categoria de assessor é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

e) A promoção à categoria de assessor principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assessores com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos, de acordo com o regulamento interno de concursos, devendo realizar-se com a periodicidade adequada para permitir a evolução na carreira a todos os técnicos superiores, consideradas as condições de funcionamento e diferenciação do HFF.

Artigo 8.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a sociedade gestora nomear técnicos superiores para funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

Artigo 9.º

Regime de exercício

1 — O cargo de técnico superior coordenador é exercido em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante

a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o técnico superior tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O desempenho de funções de coordenação determina o pagamento de uma gratificação de funções no valor de 20% da remuneração do técnico superior nomeado coordenador.

Artigo 10.º

Direitos dos técnicos superiores

1 — Todos os técnicos superiores têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional, compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe;
- e) A toda a informação clínica relacionada com o assistido, que considere essencial ao exercício da sua profissão.

2 — O técnico superior pode excepcionalmente, para salvaguardar da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 11.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 12.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 13.º

Grelha salarial

Técnicos superiores

Categoria/escalon	1	2	3	4
Assessor principal	650,440	704,981	760,528	824,160
Assessor	558,529	604,990	632,260	668,619
Técnico superior principal	466,617	513,078	540,349	595,901
Técnico superior de 1.ª classe	421,170	435,309	457,529	498,939
Técnico superior de 2.ª classe	366,631	379,760	397,939	416,119
Técnico superior estagiário	286,840			

Índice 100=€ 361,12.

ANEXO IV

Carreira de técnico superior de saúde

Estrutura de carreira

Artigo 1.º

Âmbito

São técnicos superiores de saúde todos os profissionais habilitados com licenciatura e formação profissional adequadas e que exerçam funções nas áreas de farmácia, laboratório de análises e psicologia clínica.

Artigo 2.º

Categorias profissionais

As categorias da carreira de técnico superior de saúde são as seguintes:

- Assessor superior;
- Assessor;
- Assistente principal;
- Assistente;
- Assistente estagiário.

Artigo 3.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:
Assistente estagiário — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente, integradas em período de estágio;

Assistente:

I) Área de farmácia:

- Tem a responsabilidade técnica das aquisições de medicamentos e produtos farmacêuticos da sua qualidade e correcta conservação;
- Estabelece sistemas eficazes e seguros de distribuição e administração de medicamentos;
- Elabora produção de fórmulas magistrais necessárias ou convenientes para o Hospital ou instituição, bem como a análise de controlo correspondentes;
- Procede à formulação e controlo, em secção especializada, de misturas intravenosas para nutrição parental;
- Desenvolve actividades de farmácia clínica, relacionadas com a terapêutica

medicamentosa e faz elaboração do perfil fármaco-terapêutico do doente, faz estudos de farmacocinética e ainda estudos sobre formulação, qualidade e estabilidade dos medicamentos;

- Integra comissões clínicas e técnico-científicas que têm em vista a disciplina e racionalização de terapêutica medicamentosa, a melhoria assistencial e a salvaguarda da saúde pública;
- Dá cumprimento às exigências sobre medicamentos, estupefacientes e psicotrópicos;
- Elabora estudos estatísticos do consumo de medicamentos;
- Colabora em acções de investigação clínica com medicamentos;
- Colabora em programas de ensino de formação contínua e de valorização profissional a nível farmacêutico e de outros técnicos de saúde;
- Colabora na área da sua competência em actividades conducentes à programação da saúde e educação sanitária, hábitos de higiene, correcta alimentação, perigos de automedicação, acompanhamento de doentes de alto risco, doenças crónicas e reacções adversas;
- Assegura todas as urgências medicamentosas;
- Dá apoio técnico aos profissionais de saúde, serviços ou departamentos;
- Participa em júris de concursos e de avaliação;

II) Área de laboratório:

- Elabora estudos teóricos e práticos de métodos de análise laboratorial, sua validação e se necessário execução de técnicas altamente diferenciadas;
- Avalia e interpreta os resultados e seu controlo e qualidade;
- Participa na selecção de reagentes e equipamentos;
- Integra em equipas de serviço de urgência, conjuntamente com os outros profissionais de saúde, do seu departamento ou serviço, quando este regime se pratique;
- É responsável por sectores ou unidades de serviços;

- f) Coopera em protocolos de estudo e investigação;
- g) Participa em programas de investigação científica relacionados com a sua área profissional;
- h) Participa em júris de concursos e de avaliação;

III) Área de psicologia clínica:

- a) Faz os estudos psicológicos de indivíduos e elaboração de psicodiagnóstico;
- b) Faz estudo psicológico de grupos populacionais determinados, para fins de prevenção e tratamento;
- c) Participa em programas de educação para a saúde, no domínio específico;
- d) Faz aconselhamento psicológico individual, conjugal, familiar ou de grupo;
- e) Faz intervenção psicológica e psicoterapia;
- f) É responsável pela escolha, administração e utilização do equipamento técnico específico da psicologia;
- g) Integra equipas multidisciplinares de serviços de urgências, quando tal se mostrar conveniente;
- h) Participa em reuniões científicas;
- i) Participa em acções de formação na área da especialidade e afins;
- j) Participa em programas de investigação em aspectos relacionados com a sua área profissional;
- l) É responsável por sectores ou unidades de serviços;
- m) Participa em júris de concurso e avaliação.

Assistente principal — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente, elabora pareceres técnicos e científicos na área de especialização, com vista à tomada de decisão; concebe e adapta métodos técnico-científicos; participa na concepção, redacção e interpretação de projectos e programas no âmbito da sua especialidade.

Assessor — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente principal, elabora estudos e pareceres de maior complexidade técnica.

Assessor superior — executa as tarefas descritas para a categoria de assessor; procede à avaliação da eficácia e eficiência das actividades do seu ramo; planifica, coordena e avalia as actividades dos estagiários.

Artigo 4.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos superiores de saúde aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento dos técnicos superiores de saúde faz-se de entre os indivíduos habilitados com licenciatura.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnicos superiores de saúde nos termos legais nou-

tras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio do conselho dos técnicos superiores de saúde.

Artigo 5.º

Ingresso

1 — O ingresso na carreira de técnico superior de saúde faz-se pela categoria de assistente estagiário.

2 — O estágio visa a preparação da actividade profissional e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Promoções

1 — a) A promoção à categoria de assistente é feita automaticamente, desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de assistente estagiário e avaliação positiva adequada.

b) A promoção à categoria de assistente principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada. O tempo de serviço efectivo prestado na categoria de assistente estagiário conta para efeitos do cômputo dos três anos.

c) A promoção à categoria de assessor é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

d) A promoção à categoria de assessor superior é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assessores com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

Artigo 8.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja necessário, poderá a sociedade gestora nomear técnicos superiores de saúde com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

Artigo 9.º

Regime de exercício

1 — O cargo de técnico superior de saúde coordenador é exercício em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;

- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, tenha tido uma duração de até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o técnico superior de saúde tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria a que eventualmente tenha sido promovido;
b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo este caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O desempenho de funções de coordenação determina o pagamento de uma gratificação de funções no valor de 20% da remuneração do técnico superior de saúde nomeado coordenador.

Artigo 10.º

Direitos dos técnicos superiores de saúde

1 — Todos os técnicos superiores de saúde têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional da lei e do presente acordo;
b) A uma carreira profissional, compatível com a dignidade da sua profissão;

- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
d) A crédito de tempo sem quebra de qualquer direito, necessários para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe;
e) A todas a informação clínica relacionada com o assistido que considere essencial ao exercício da sua profissão.

2 — O técnico superior de saúde pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 11.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 12.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 13.º

Grelha salarial

Técnico superior de saúde

Categoria/escalo	1	2	3	4	5
Assessor superior	700,938	736,289	772,651	826,179	
Assessor	574,689	628,220	664,579	700,938	
Assistente principal	484,800	502,979	521,159	556,510	592,869
Assistente	431,269	449,448	484,800	502,979	521,159
Assistente estagiário	363,599				

Índice 100=€ 361,12.

ANEXO V

Carreira de informático

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos informáticos são as seguintes:

I) Carreira de técnico de apoio a sistemas:

- a) Técnico de apoio a sistemas principal;
b) Técnico de apoio a sistemas;
c) Técnico de apoio a sistemas estagiário;

II) Carreira de técnico de apoio a utilizadores:

- a) Técnico de apoio a utilizadores principal;
b) Técnico de apoio a utilizadores;
c) Técnico de apoio a utilizadores estagiário.

Artigo 2.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:
I — Carreira de técnico de apoio a sistemas:

Técnico de apoio a sistemas estagiário — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico de apoio a sistemas em período de estágio;

Técnico de apoio a sistemas — executa as seguintes actividades:

- a) Interage com o sistema, recorrendo a instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração;
- b) Desencadeia os procedimentos definidos e configurados para a operação de sistemas;
- c) Executa os trabalhos previstos no plano de exploração e mantém registo das operações efectuadas;
- d) Identifica as anomalias do sistema e desencadeia as acções de regularização requeridas;
- e) Zela pelo cumprimento das normas de segurança física do equipamento e dos suportes de informação;
- f) Desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, e colabora em tarefas de recuperação da informação;
- g) Assegura a distribuição dos suportes físicos da informação;

Técnico de apoio a sistemas principal — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico de apoio a sistemas, assiste na resolução de problemas mais complexos e instala e testa novas aplicações.

II — Carreira de técnico de apoio a utilizadores:

Técnico de apoio a utilizadores estagiário — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico de apoio a utilizadores em período de estágio;

Técnico de apoio a utilizadores — executa as seguintes actividades:

- a) Interage com o sistema, recorrendo a instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração;
- b) Acciona e manipula os equipamentos periféricos de cada configuração, mencionando os respectivos consumíveis e vigiando regularmente o seu funcionamento;
- c) Executa os trabalhos previstos no plano de exploração e mantém o registo das operações efectuadas;
- d) Identifica as anomalias do sistema e desencadeia as acções de regularização requeridas;
- e) Zela pelo cumprimento das normas de segurança física do equipamento e dos suportes de informação;
- f) Interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações dos produtos e gere os suportes físicos da informação, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar;
- g) Assegura a distribuição e instalação dos suportes físicos da informação e equipamentos;

Técnico de apoio a utilizadores principal — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico

de apoio a utilizadores e assiste na resolução de problemas mais complexos, incluindo *hardware* e *software* relacionado.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos de apoio a sistemas e apoio a utilizadores aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento de técnicos de apoio a sistemas e apoio a utilizadores faz-se de entre os indivíduos habilitados com formação em *hardware* e *software*, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnico de informática nos termos legais noutra instituição serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Promoções

1 — A promoção às categorias de técnico de apoio a sistemas e de apoio a utilizadores é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo, respectivamente, na categoria de técnico de apoio a sistemas estagiário e de técnico de apoio a utilizadores estagiário e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de técnico de apoio a sistemas principal e à de técnico de apoio a utilizadores principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se, respectivamente, os técnicos de apoio a sistemas e os técnicos de apoio a utilizadores com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

Artigo 5.º

Ingresso

1 — O ingresso nas carreiras de técnico de apoio a sistemas e de técnico de apoio a utilizadores faz-se, respectivamente, pela categoria de técnico de apoio a sistemas estagiário e de técnico de apoio a utilizadores estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário poderá a sociedade gestora nomear técnicos de apoio a sistemas e técnicos de apoio a utilizadores com funções de coordenador.

Artigo 8.º

Regime de exercício

1 — As funções de técnico de apoio a sistemas-coordenador e de técnico de apoio a utilizadores-coordenador são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou de mais de dois anos;
- c) Cessando a comissão de serviço, o técnico de apoio a sistemas e o técnico de apoio a utilizadores têm direito a uma das seguintes opções:

- 1) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- 2) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

Artigo 9.º

Direitos dos técnicos de apoio a sistemas e de apoio a utilizadores

1 — Todos os técnicos de apoio a sistemas e de apoio a utilizadores têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — Os técnicos de apoio a sistemas e os técnicos de apoio a utilizadores podem excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 10.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 11.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 12.º

Grelha salarial

Técnico de apoio a sistemas

Categoria/escala	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a sistemas principal	382,789	392,891	402,990	413,089	423,188
Técnico de apoio a sistemas	322,189	332,288	342,390	352,489	362,588
Técnico de apoio a sistemas estagiário	279,826				

Índice 100=€ 361,12.

Técnico de apoio a utilizadores

Categoria/escala	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a utilizadores principal	306,028	316,130	326,229	336,331	346,430
Técnico de apoio a utilizadores	249,075	264,449	274,700	280,779	290,881
Técnico de apoio a utilizadores estagiário	194,749				

Índice 100=€ 361,12.

ANEXO VI

Carreira de assistente administrativo

Estrutura de carreira

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos assistentes administrativos são as seguintes:

- a) Chefia administrativa;
- b) Assistente administrativo principal;
- c) Assistente administrativo-coordenador;
- d) Assistente administrativo;
- e) Assistente administrativo estagiário.

Artigo 2.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Assistente administrativo estagiário — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente administrativo integradas em período de estágio;

Assistente administrativo — executa tarefas de natureza administrativa, designadamente relativas a assuntos de pessoal, legislação, fiscal e relações com os fornecedores e utentes, opera com equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputador), teleimpresoras, telecopiadoras e outras, e colabora activamente na integração dos estagiários administrativos;

Assistente administrativo-coordenador — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente administrativo, podendo coordenar uma equipa de um ou vários sectores administrativos;

Assistente administrativo principal — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente administrativo-coordenador e elabora estudos de maior complexidade e profundidade;

Chefia administrativa — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente administrativo principal e é responsável pela coordenação administrativa de uma área funcional, supervisionando o trabalho realizado nessa área pelo pessoal administrativo.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos assistentes administrativos aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento de assistente administrativo faz-se de entre os indivíduos habilitados com no mínimo o 12.º ano de escolaridade, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de assistente administrativo nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de assistente administrativo é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de assistente administrativo estagiário e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de assistente administrativo-coordenador é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes administrativos com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — A promoção à categoria profissional de assistente administrativo principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes administrativos-coordenadores com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

4 — Os concursos a que aludem os números anteriores são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

Artigo 5.º

Ingresso

1 — O ingresso na carreira de assistente administrativo faz-se pela categoria de assistente administrativo estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade profissional e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a sociedade gestora nomear assistentes administrativos com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades, sendo designados por chefias administrativas.

Artigo 8.º

Funções de secretariado de administração e direcção

As funções de secretariado de administração e direcção são exercidas por assistentes administrativos em regime de comissão de serviço, de acordo com o disposto no número seguinte.

Artigo 9.º

Regime de exercício

1 — As funções de chefia administrativa e de secretariado de administração ou direcção são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de dois anos ou de mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o assistente administrativo tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

Artigo 10.º

Direitos dos assistentes administrativos

1 — Todos os assistentes administrativos têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os

decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;

- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O assistente administrativo pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 11.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 12.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 13.º

Grelha salarial

Assistente administrativo

Categoria/escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente administrativo principal	172,199	179,375	186,548	193,724	200,898	209,101	217,301	226,523	235,749	245,998
Assistente administrativo-coordenador	162,087	167,073	174,249	181,423	188,602	195,775	202,951	210,125	217,301	224,475
Assistente administrativo	152,595	157,341	166,065	173,223	180,399	187,572	194,751	201,925	209,101	216,274
Assistente administrativo estagiário	122,787									

Índice 100=€ 366,21.

ANEXO VII

Carreira de fiel de armazém

Estrutura de carreira

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos fiéis de armazém são as seguintes:

- a) Fiel de armazém principal;
- b) Fiel de armazém;
- c) Fiel de armazém estagiário.

Artigo 2.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Fiel de armazém estagiário — executa as tarefas descritas para a categoria de fiel de armazém em período de estágio;

Fiel de armazém — recebe e confere material entregue, arruma o material nas prateleiras, controla os *stocks* nas prateleiras, procede ao aviaamento do material requisitado pelos serviços, procede, quando necessário, a cargas e descargas dos materiais e procede ao arrumo e limpeza das instalações;

Fiel de armazém principal — executa as tarefas descritas para a categoria de fiel de armazém e coordena o trabalho realizado pelos fiéis de armazém em um ou mais armazéns.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos fiéis de armazém aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento de fiel de armazém faz-se de entre os indivíduos habilitados com no mínimo o 12.º ano de escolaridade, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de fiéis de armazém nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de fiel de armazém é feita automaticamente desde que decorrido um ano e meio de serviço efectivo na categoria de fiel de armazém estagiário e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de fiel armazém principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os fiéis de armazém com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

Artigo 5.º

Ingresso

O ingresso na carreira de fiel de armazém faz-se pela categoria de fiel de armazém estagiário.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Direitos dos fiéis de armazém

1 — Todos os fiéis de armazém têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O fiel de armazém pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 8.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 9.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 10.º

Grelha salarial

Fiel de armazém

Categoria/escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fiel de armazém principal	149,116	155,083	161,046	167,073	173,223	179,375	185,524	191,674	197,826	204,999
Fiel de armazém	129,840	136,610	143,382	150,102	157,041	162,974	169,127	176,300	181,423	189,626
Fiel de armazém estagiário	110,641									

Índice 100=€ 366,21.

ANEXO VIII
Carreira de auxiliar
Estrutura de carreira

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias das carreiras de auxiliar de acção médica, auxiliar de saúde, auxiliar de alimentação e auxiliar administrativo são as seguintes:

I):

- a)* Auxiliar de acção médica principal;
- b)* Auxiliar de acção médica;

II):

- a)* Auxiliar de saúde principal;
- b)* Auxiliar de saúde;

III):

- a)* Auxiliar de alimentação principal;
- b)* Auxiliar de alimentação;

IV):

- a)* Auxiliar administrativo principal;
- b)* Auxiliar administrativo.

Artigo 2.º

Definição de funções

I — Ao auxiliar de acção médica correspondem as seguintes funções:

a) Nos cuidados aos utentes:

Colabora na higiene e conforto aos utentes;
Enquadra e responde às necessidades dos utentes;
Distribui e administra a alimentação;
Colabora na preparação dos biberões;
Transporta e acompanha o utente;
Prepara e transporta o cadáver;

b) Na limpeza e higienização:

Procede à triagem e recolha de resíduos;
Procede à limpeza e desinfectação de materiais e equipamentos;
Procede ao manuseamento e tiragem da roupa suja;

c) No apoio ao serviço e ou unidade:

Repõe materiais esterilizados;
Acondiciona e procede à conservação do material esterilizado;
Repõe e procede à manutenção de *stocks*;
Transporta produtos orgânicos;
Controla e acompanha as visitas;
Colabora na manutenção e segurança das instalações e equipamentos;
Transporta documentação clínica e administrativa.

II — Ao auxiliar de saúde correspondem as seguintes funções:

Colabora, sob supervisão dos enfermeiros ou técnicos de diagnóstico e terapêutica, na prestação de cuidados de saúde aos doentes;

Assegura a manutenção, limpeza e arrumo dos equipamentos e instalações;
Procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do Hospital;
Transporta produtos hospitalares e outros materiais entre os serviços;
Transporta documentação clínica e administrativa.

III — Ao auxiliar de alimentação correspondem as seguintes funções:

Prepara, acondiciona e transporta a alimentação, podendo, ainda, administrá-la aos doentes;
Procede à lavagem da louça;
Assegura a manutenção, limpeza, desinfectação e arrumo do equipamento;
Procede à recolha e transporte dos resíduos alimentares.

IV — Ao auxiliar administrativo correspondem funções de apoio administrativo, designadamente:

Entrega documentos;
Transmite recados;
Procede ao atendimento telefónico;
Reproduz e arquiva documentos;
Acompanha o público aos serviços;
Procede à limpeza e arrumo das instalações.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos auxiliares aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento de auxiliares faz-se de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de auxiliar nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Ingresso

O ingresso na carreira de auxiliar é feito pela categoria de auxiliar.

Artigo 5.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 6.º

Promoções

1 — A promoção às categorias de auxiliar de acção médica principal, auxiliar de saúde principal, auxiliar de alimentação principal e auxiliar administrativo principal é feita mediante concurso, ao qual poderão can-

didatar-se os auxiliares com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

Artigo 7.º

Direitos dos auxiliares

1 — Todos os auxiliares têm direito:

- Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e ava-

liação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O auxiliar pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 8.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 9.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 10.º

Grelha salarial

Auxiliares

Categoria/escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auxiliar principal	124,038	129,840	136,610	143,382	150,102	157,041	164,001	171,175	178,351	184,500
Auxiliar	106,600	116,304	124,038	129,840	136,610	143,382	149,116	156,066	162,974	169,127

Índice 100=€ 366,21.

ANEXO IX

Carreira de telefonista

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos telefonistas são as seguintes:

- Telefonista principal;
- Telefonista.

Artigo 2.º

Definição de funções

Ao telefonista correspondem as seguintes funções:

Opera em central telefónica e procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;
Anota pedidos de chamadas telefónicas, bem como registo de mensagens para transmitir;
Providencia o bom estado de funcionamento e limpeza do equipamento.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão de telefonista aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento de telefonistas faz-se de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de telefonista nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Ingresso

O ingresso na carreira de telefonista é feito pela categoria de telefonista.

Artigo 5.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 6.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de telefonista principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candida-

tar-se os telefonistas com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — O concurso a que alude o número anterior é interno e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

Artigo 7.º

Direitos dos telefonistas

1 — Todos os telefonistas têm direito:

- Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e ava-

liação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O telefonista pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 8.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 9.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 10.º

Grelha salarial

Telefonistas

Categoria/escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Telefonista principal	129,840	135,632	141,427	147,150	154,026	161,046	168,097	175,276	182,449	189,626
Telefonista	110,641	120,206	126,976	133,677	140,446	147,150	154,026	161,046	168,097	174,249

Índice 100=€ 366,21.

ANEXO X

Carreira de motorista

Artigo 1.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos motoristas são as seguintes:

- Motorista principal;
- Motorista.

Artigo 2.º

Definição de funções

Ao motorista correspondem as seguintes funções:

Conduz automóveis para o transporte de passageiros, materiais ou mercadorias do Hospital para o exterior e no sentido inverso;
Efectua a carga, arrumo e descarga dos materiais e mercadorias que transporta e procede à sua entrega no local de destino;
Providencia o bom estado de funcionamento e limpeza dos veículos, bem como dos equipamentos e acessórios adstritos à sua manutenção;
Colabora na transferência de doentes de e para a ambulância.

Artigo 3.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão de motorista aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento de motoristas faz-se de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de motorista nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do Serviço de Recursos Humanos do HFF.

Artigo 4.º

Ingresso

O ingresso na carreira de motorista é feito pela categoria de motorista.

Artigo 5.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 6.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de motorista principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os motoristas com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — O concurso a que alude o número anterior é interno e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

Artigo 7.º

Direitos dos motoristas

1 — Todos os motoristas têm direito:

- Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;

Artigo 10.º

Grelha salarial

Motoristas

Categoria/escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motorista principal	129,840	135,632	141,427	147,150	154,026	161,046	168,097	175,276	182,449	189,626
Motorista	110,641	120,206	126,976	133,677	140,446	147,150	154,026	161,046	168,097	174,249

Índice 100=€ 366,21.

ANEXO XI

Carreira técnico-profissional

Artigo 1.º

Âmbito

São técnicos profissionais todos os profissionais que exerçam as actividades específicas da carreira e admitidos para o exercício dessas funções no HFF, habilitados com o 12.º ano de escolaridade e curso de formação técnico-profissional de duração até três anos.

Artigo 2.º

Categorias profissionais

As categorias da carreira técnico-profissional são as seguintes:

- Técnico profissional especialista;
- Técnico profissional principal;
- Técnico profissional;
- Técnico profissional estagiário.

d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O motorista pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 8.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 9.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 3.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Técnico profissional estagiário — exerce as funções descritas para o técnico profissional, integradas em período de estágio;

Técnico profissional — exerce funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em directivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos ou práticos obtidos através de um curso técnico-profissional;

Técnico profissional principal — exerce as funções descritas para a categoria de técnico profissional, coordena estudos de grande complexidade técnica e participa na formação dos técnicos profissionais;

Técnico profissional especialista — exerce as funções descritas para a categoria de técnico profissional principal e concebe e adapta métodos técnico-científicos.

Artigo 4.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos profissionais aplica-se o previsto na cláusula 3.^a

2 — O recrutamento dos técnicos profissionais faz-se de entre os indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade e curso de formação técnico-profissional de duração até três anos.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnico profissional nos termos legais noutras instituições de saúde legalmente reconhecidas, com enquadramento funcional similar ao do Hospital, serão integrados em lugares de categoria idêntica ou equiparada ou imediatamente superior na carreira.

Artigo 5.º

Ingresso

O ingresso na carreira técnico-profissional faz-se pela categoria de técnico profissional estagiário. O estágio visa a preparação da actividade profissional e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponde um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

Artigo 7.º

Promoções

1 — A promoção à categoria de técnico profissional é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de técnico profissional estagiário e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de técnico profissional principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos profissionais com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — A promoção à categoria de técnico profissional especialista é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos profissionais principais com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

Artigo 8.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a sociedade gestora nomear técnicos profissionais com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

Artigo 9.º

Regime de exercício

1 — O cargo de técnico profissional-coordenador é exercido em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou de mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o técnico profissional tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

Artigo 10.º

Direitos dos técnicos profissionais

1 — Todos os técnicos profissionais têm direito:

- a) Ao livre exercício da sua profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O técnico profissional pode, excepcionalmente, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 11.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 12.º

Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

Artigo 13.º

Grelha salarial

Técnicos profissionais

Categoria/escalon	1	2	3	4	5
Técnico profissional especialista	229,220	238,136	251,268	268,941	282,415
Técnico profissional principal	202,796	211,713	220,466	230,558	251,268
Técnico profissional	177,270	189,668	194,043	202,796	216,088
Técnico profissional estagiário	168,520				

Índice 100=€ 361,12.

ANEXO XII

Carreira de educador de infância

Artigo 1.º

Âmbito

São educadores de infância todos os profissionais habilitados com formação profissional adequada e que exerçam funções correspondentes à formação.

Artigo 2.º

Categorias profissionais

As categorias da carreira de educador de infância são as seguintes:

- Educador de infância;
- Educador de infância estagiário.

Artigo 3.º

Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Educador de infância estagiário — exerce as funções descritas para o educador de infância, integrado em período de estágio;

Educador de infância — organiza e aplica os meios educativos adequados com vista ao desenvolvimento integral da criança utente do Hospital: psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral, em estreita colaboração com a equipa clínica do serviço onde está inserido. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção pedagógica coordenada.

Artigo 4.º

Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão e recrutamento dos educadores de infância aplica-se o disposto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento dos educadores de infância faz-se de entre os indivíduos habilitados com o curso de educador de infância.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de educador de infância nos termos legais noutras instituições de saúde legalmente reconhecidas, com enquadramento funcional similar ao do Hospital, serão integrados em lugares de categoria idêntica ou equiparada ou imediatamente superior na carreira.

Artigo 5.º

Ingresso

1 — O ingresso na carreira de educador de infância faz-se pela categoria de educador de infância estagiário.

2 — O estágio visa a preparação da actividade profissional e tem a duração de um ano.

Artigo 6.º

Integração nos escalões

Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, os educadores de infância admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições legalmente reconhecidas, com enquadramento funcional similar ao do Hospital, são integrados no escalão que resultar do tempo efectivamente prestado.

Artigo 7.º

Promoções

A promoção à categoria de educador de infância é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de educador de infância estagiário e avaliação positiva adequada.

Artigo 8.º

Progressão

A progressão nos escalões efectua-se nos termos do disposto na cláusula 11.ª do presente acordo, com as seguintes especificidades:

- A progressão do escalão 3 para o 4 e do 6 para o 7 está condicionada ao resultado de uma avaliação específica de desempenho que indicie uma classificação mais do que satisfatória;
- A avaliação específica referida na alínea anterior será objecto de regulamentação de acordo com o disposto no artigo 12.º

Artigo 9.º

Funções de enquadramento

Sempre que seja necessário, poderá a sociedade gestora nomear educadores de infância com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

Artigo 10.º

Regime de exercício

1 — O cargo de educador de infância-coordenador é exercido em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou de mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o educador de infância tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da sociedade gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

Artigo 11.º

Direitos dos educadores de infância

1 — Todos os educadores de infância têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam os decorrentes da deontologia profissional da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe;
- e) A toda a informação clínica relacionada com o assistido que considere essencial ao exercício da sua profissão.

2 — O educador de infância pode, excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

Artigo 13.º

Grelha salarial

Educadores de infância

Categoria/escala	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Educador de infância	289,28	302,20	315,11	322,86	348,69	374,52	400,35	426,18	439,09
Educador de infância estagiário	224,24								

Índice 100=€ 363,75.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 17 de Novembro de 2003. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Novembro de 2003.

Depositado em 25 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o n.º 349/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão da AMIP — Assoc. das Mediadoras Imobiliárias de Portugal ao CCT entre a APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio.

Ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na sua actual redac-

ção, as entidades signatárias acordam na adesão da AMIP — Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal ao CCT para actividade de Mediação Imobiliária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2002, outorgado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e pela APEMI — Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária.

Porto, 2 de Junho de 2003.

Pela AMIP — Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 17 de Novembro de 2003.

Depositado em 24 de Novembro de 2003, a fl. 50 do livro n.º 10, com o n.º 346/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) — Eleição em 9 de Março de 2002, para o triénio 2002-2005

Mesa da assembleia de delegados

Presidente — ANPROBE — Associação Nacional de Produtores de Beterraba, representada pelo Prof. Doutor Raul Miguel de Oliveira Rosado Fernandes.

Vice-presidente — Associação Portuguesa de Mobilização de Conservação do Solo — APOSOLO, representada pelo Dr. Fernando Manuel Carpinteiro Albino.

1.º secretário efectivo — ANCRA — Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa, representada por Mário Luís Correia da Silva.

2.º secretário efectivo — Associação dos Agricultores do Ribatejo, representada pelo engenheiro Fernando António Caldas Pereira Caldas.

1.º secretário suplente — ACORE — Associação de Criadores de Ovinos da Região de Estremoz, representada pelo Dr. João Gentil Branco Brito Tavares.

2.º secretário suplente — Dr. Luís Manuel Madureira Afonso.

Direcção

Presidente — Associação de Viticultores de Alenquer, representada por João Pedro Gorjão Cyrillo Machado.

Vice-presidentes:

Associação de Agricultores do Distrito de Évora, representada pelo Dr. Manuel Joaquim Ramalho Gancho.

LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa de Varzim, representada por José Campos de Oliveira.

Associação de Produtores Florestais de Trás-os-Montes e Alto Douro, representada por Mário Joaquim Mendonça Abreu Lima.

Associação de Orizicultores de Portugal — AOP, representada por António Francisco Malta da Veiga Teixeira.

Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores — FEPABO, representada pelo engenheiro Francisco Manuel Ramalho Carolino.

Associação Nacional de Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — ANOP, representada por Jorge Lopes de Oliveira Caniço.

Vogais:

Federação Agrícola dos Açores, representada por Manuel António de Oliveira Martins.

Federação Portuguesa das Associações Avícolas — FEPASA, representada por António Fernando Rosário Correia.

VINIBAIRRADA, representada pelo engenheiro Luís Alberto Monteiro Pires e Pato.

Federação dos Produtores Florestais de Portugal, representada por Luís Manuel Rodrigues Dias.

FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores, representada pelo engenheiro Nuno Sottomayor Megre.

ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo, representada pelo Dr. Luís Bulhão Martins.

ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais, representada pelo engenheiro Manuel Quadros e Costa.

AMAP — Associação das Mulheres Agricultoras de Portugal, representada por Maria Salomé Gorjão Maia Neves Grilo.

Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro, representada por Alexandre Duarte Mendonça Abreu Lima.

AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação de Serviços, C. R. L., representada pelo engenheiro Luís Filipe Louro do Vale Alenquer.

Direcção suplente

Vice-presidentes:

Associação dos Olivicultores da Região de Elvas, representada pelo Dr. Jorge Moniz da Maia Ortigão Costa.

União dos ADS do Ribatejo e Oeste, representada por Pedro Luís de Almeida Sampaio Fontes.

Associação de Agricultores do Concelho de Mafra, representada por José Henrique Azinheira Nunes.

ANPC — Associação Nacional de Proprietários e Produtores de Caça, representada pelo engenheiro Eduardo Manuel Drummond de Oliveira e Sousa.

Associação de Produtores de Leite com Ordenha Particular da Beira Litoral, representada por António Augusto Ângelo.

APT — Associação dos Produtores de Tabaco, representada pelo Dr. António Manuel Tavares Proença Abrunhosa.

Vogais:

AGRESTA — Centro de Gestão Vale do Minho, representada por Carlos Alberto Fernandes Machado.

Associação Agrícola da Ilha Terceira, representada por António Lima Cardoso Ventura.

Associação dos Criadores de Gado do Algarve — ASCAL, representada por António Francisco Figueiras.

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, representada pelo engenheiro Luís Velho Bairrão.

Federação Nacional dos Apicultores de Portugal, representada por Manuel Joaquim Miranda Fernandes Gonçalves.

Associação de Produtores de Tomate do Oeste, representada pelo engenheiro Jorge Manuel Cardoso Barreira Camilo.

Associação de Agricultores do Litoral Centro, representada por Garcia da Cruz Marques.

Associação Nacional de Criadores da Cabra Bravia, representada por Almor dos Anjos Martins Leitão.

HORPOZIM — Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim, representada por Carlos Alberto Lopes Lino.

Comissão revisora de contas

Presidente — Agrupamento de Defesa Sanitária de Torre de Moncorvo, representado pelo Dr. José Manuel Salgado Ruano.

Membros efectivos:

Associação dos Produtores Agrícolas da Região de Rio Maior, representada por Adelino da Costa Bernardes.

Dr. Gabriel Fernando de Mesquita Gabriel (revisor oficial de contas).

Membro suplente — ACRISABUGAL — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho do Sabugal, representada pelo Dr. Joaquim Martinho Marques.

Secretário-geral

COOPQUER — Cooperativa Agrícola de Alenquer, C. R. L., representada pelo engenheiro Luís Miguel Correia Mira.

Registados em 25 de Novembro de 2003, sob o n.º 117/2003, a fl. 30 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Investimento e Imobiliários — SODIM, S. A. (Hotel Ritz) — Eleição em 13 de Novembro de 2003 para o mandato de três anos.

Efectivos:

José Alberto Bernardo Oliveira, bilhete de identidade n.º 6026141, nascido em 16 de Abril de 1958, despenseiro.

Alfredo Ricardo Varelas Soares, bilhete de identidade n.º 6204507, nascido em 8 de Agosto de 1954, telefonista de 1.^a

José de Jesus Tomé, bilhete de identidade n.º 3138523, nascido em 19 de Agosto de 1951, empregado de mesa de 1.^a

Susana Margarida Freitas Machado, bilhete de identidade n.º 10995607, nascida em 26 de Maio de 1977, empregada de andares.

António dos Santos Lourenço, bilhete de identidade n.º 4522740, nascido em 28 de Junho de 1952, cozinheiro de 2.^a

Suplentes:

Luís Pereira dos Santos, bilhete de identidade n.º 3051746, nascido em 8 de Janeiro de 1949, empregado de mesa de 1.^a

Sónia Alexandra Costa Martins, bilhete de identidade n.º 11554456, nascida em 12 de Novembro de 1979, empregada de andares.

Jaime Manuel Morgado, bilhete de identidade n.º 4103330, nascido em 17 de Janeiro de 1951, cozinheiro de 2.^a

João Martins Gomes, bilhete de identidade n.º 4024821, nascido em 25 de Fevereiro de 1950, electricista.

Manuel Carlos Xavier da Silva, bilhete de identidade n.º 6122871, nascido em 27 de Junho de 1959, empregado de mesa de 1.^a

Registados em 3 de Novembro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 111/2003, a fl. 68 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, E. P. — Substituição

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, foi publicada a composição da Comissão de Trabalhadores dos Correios de Portugal, E. P., eleita em 20 de Maio de 2002 para o mandato de três anos.

Por comunicação da referida Comissão de Trabalhadores, Vítor Manuel Vieira Ferreira foi substituído por Armando da Costa, carteiro, titular do bilhete de identidade n.º 1770225, empregado n.º 454591.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Setembro de 2003)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrow Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Afonso Cordeiro, 534, 4450 Matosinhos — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Cincunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Pinheiro Chagas, 19-A, sala 301, 1050 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Arrunhá — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Escolas, 31, Bairro da Encarnação, 1800-335 Lisboa — alvará n.º 295/2000.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Babcock Lusitana Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Ferreira Martins, 10, 8.º, B, 1495-137 Algés — alvará n.º 352/2001.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- C. P. L. — Cedência de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Avelada, São Cristóvão de Nogueira, 4690 Cinfães — alvará n.º 318/2000.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.

- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 1.16.05, 4.º, L, Parque das Nações — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Barbosa du Bocage, 128, 1.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 316/2000.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de São Francisco, Estrada A Barrosa, 94, Algueirão-Mem Martins, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTROZIMBRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Major Monteiro Leite, 13, 1.º, direito, 4690-040 Cinfães — alvará n.º 309/2000.
- Construlever Formação — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Egas Moniz, 8, 2.º, esquerdo, Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 407/2003.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- COSTACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua E, lote 3, 2.º, Bairro da Milharada, 1675 Pontinha — alvará n.º 333/2001.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Prof.^a Maria de Lurdes Belchior, lote 10, 2.º, frente, Alto do Pina, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António José Gomes, 3, 2800 Almada — alvará n.º 108/93.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Nuno Álvares Pereira, 2, rés-do-chão, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58-A, 1300 Lisboa — alvará n.º 24/91.

- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2951-901 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Jorge Dinis, 3-B, 2910 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cooperativa Piedense, 61, loja 6, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Pailepa, 3077-F, Charneca do Lumiar, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da SAPEC, Herdade Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GALLIA — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., 2.º proc., Avenida do Visconde de Barreiros, 77, 1.º, traseiras, 4470 Maia — alvará n.º 424/2003.
- GARMOND — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça do Marquês de Pombal, 16-A, 1250 Lisboa — alvará n.º 398/2002.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Júlio Almeida Carrapato, 95, 3.º, esquerdo, São Pedro, 8000 Faro — alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Marianos, 2080 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Borges Carneiro, 42, 1.º, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Santos Dumont, 63, 6.º, direito, 1050-202 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- IDEAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.

- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, sítio de Troviscais, São Luís, 7630 Odemira — alvará n.º 292/2000.
- JOSAMIL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua do Rio Sado, lote 428, Boa Água Um, 2975-148 Quinta do Conde — alvará n.º 176/96.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- LABOUR SERVICES — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- LEADER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, Loja 6, 42-44, 4700 Braga — Alvará n.º 439/2003.
- LIDERFOGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 26, 4.º, direito, Moscavide, 2670 Loures — alvará n.º 347/2001.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- Lopes & Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 143/94.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUSOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Cabo da Boa Esperança, lote 66, 8.º, B, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pes. e T. Temporários, L.^{da}, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 15, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1069 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.

- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfofnelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Fernando Pessoa, 37, 2900-364 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abruñeira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Bocage, 14-D, 1.º, A, direito, Lumiar, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terras de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Mariano de Carvalho, 29, 1.º, C, 2900-487 Setúbal — alvará n.º 372/2002.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Babelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque da Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paão, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espanadeira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- RIBASSER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Escadinhas do Alto do Restelo, 2-B, 1400-188 Lisboa — alvará n.º 132/93.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.

- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, lote 2, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- SAMORTEPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Egas Moniz, lote 14, 1.º, A, 2135 Samora Correia — alvará n.º 199/97.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SELGEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alexandre Herculano, 39, rés-do-chão, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 53/91.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SILTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Papa João XXI, 18, 2135 Samora Correia — alvará n.º 285/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATÉL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TAROUQUILENSE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernandes Tomás, 644, 4.º, direito, 4200-212 Porto — alvará n.º 395/2002.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, esc. 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- Temporium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TH — Tempo e Hora, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sidónio Pais, 362, Nogueira, Maia, 4470 Maia — alvará n.º 260/99.
- TOMICÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTÉMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Amadeu Sousa Cardoso, 29, 2.º, A, 1300 Lisboa — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCÉDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta da Quinta do Paraíso, 12, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo da Igreja, 10, 2.º, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.

- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TRIMACHADOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 37, 4450-036 Matosinhos — alvará n.º 153/94.
- Tromelguense — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Capela, Tromelgo, Ferreira-a-Nova, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 380/2002.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Maestro Lopes Graça, 18, 1.º, esquerdo, Prior Velho, 2685 Sacavém — alvará n.º 374/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA-Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, frente, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, Largo de Gama Barros, 11, 2735 Cacém — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Uwe Jannsen — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Serpa Pinto, 752, 2.º, direito, tra-seiras, 4250 Porto — alvará n.º 351/2001.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Frei Bernardo de Brito, loja 4-A, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Vieira Mendes — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Cosconhe, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 343/2001.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

