

Boletim do Trabalho e Emprego

26

1.ª SÉRIE

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

Preço 12\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 26

P. 1763-1807

15-JULHO-1980

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Limite ao aumento da massa salarial no ACT da empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal 1764

Portarias de extensão:

- PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto 1764

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial 1765
- ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e o Sind. Democrático das Ind. Químicas e Afins de Portugal — Alteração salarial 1765
- ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial 1767
- ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial 1768
- CCT para o sector bancário 1770

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Limite ao aumento da massa salarial no ACT da empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal

Fica o conselho de gerência da Petrogal autorizado a negociar a revisão da matéria remuneratória do ACT em vigor para aquela empresa pública, dentro dos limites de um montante correspondente a um aumento de encargos salariais de 20 % relativamente a 1980.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e da Indústria e Energia, 12 de Maio de 1980. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Anibal António Cavaco Silva*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*. — Pelo Ministro da Indústria e Energia, *António Joaquim Gomes da Silva Pinto*, Secretário de Estado da Indústria, Energia e Minas.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto

Entre a Associação de Comerciantes do Porto, Associação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e outros foram acordadas condições de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, às quais veio a aderir a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto (UACDP).

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas condições de trabalho referidas as entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais do sector de comércio, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

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

de Estado do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho acordadas entre a Associação dos Comerciantes do Porto, Associação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, 2 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Alberto Garcia Ferrero Morales*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial

Novo texto acordado para as cláusulas 1.^a e 2.^a e o anexo II — tabelas salariais — da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Armadores das Pescas Industriais (Adapi), Associação dos Armadores das Pescas Longínquas (Adapla), Cooperativa dos Armadores da Pesca do Arrasto (CAPA) e Cooperativa Abastecedora de Navios, S. C. A. R. L. (Copenave), e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 39 e 46, de 22 de Outubro e 15 de Dezembro de 1978.

Cláusula 1.^a

(Âmbito da revisão)

A presente revisão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Armadores da Pesca Longínqua (Adapla), Associação dos Armadores das Pescas Industriais (Adapi), Cooperativa dos Armadores da Pesca do Arrasto, S. C. A. R. L. (CAPA), e Cooperativa Abastecedora de Navios, S. C. A. R. L. (Copenave), e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1978, e 46, de 15 de Dezembro de 1978, aplica-se às empresas e trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronais e sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

(Vigência da revisão)

A presente revisão da CCT entra em vigor cinco dias após a sua aplicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida, nos termos da lei, por um período de doze meses, considerando-se automaticamente e sucessivamente renovada por iguais períodos, se nenhuma das partes a denunciar atempadamente.

ANEXO II

Remunerações mínimas

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Director de serviços	21 000\$00
Chefe de serviços	17 500\$00

Chefe de repartição	16 000\$00
Chefe de secção	15 000\$00
Primeiro-oficial	13 500\$00
Segundo-oficial	12 500\$00
Terceiro-oficial	11 500\$00
Aspirante	9 000\$00
Praticante	8 500\$00
Contínuo ou porteiro	8 500\$00
Paquete	6 500\$00
Telefonista	9 000\$00
Auxiliar de escritório	8 000\$00
Encarregado de armazém	10 000\$00
Fiel de armazém	9 000\$00
Servente de armazém	8 000\$00
Encarregado geral	11 000\$00
Encarregado de secção	9 500\$00
Chefe de turno da seca artificial	8 300\$00
Operário de seca	8 000\$00
Aprendiz	6 000\$00
Guarda	8 000\$00

2 — A presente tabela de remunerações mínimas mensais produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1980.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1980.

Pela Associação dos Armadores da Pesca Longínqua (Adapla):

António Alberto Cunha.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (Adapi):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Cooperativa dos Armadores da Pesca do Arrasto, S. C. A. R. L. (CAPA):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Cooperativa Abastecedora de Navios, S. C. A. R. L. (Copenave):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Julho de 1980, a fl. 79 do livro n.º 2, com o n.º 186/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e o Sind. Democrático das Ind. Químicas e Afins de Portugal — Alteração salarial

1 — As cláusulas 55.^a, n.º 2, 59.^a—A, 76.^a, n.º 3, e 119.^a do ACTV/Petrogal em vigor, passam a ter, no âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte redacção:

Cláusula 55.^a

1 —

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que Rm é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e PTs é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a-A

(Anuidades)

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Junho de 1980, uma anuidade de 2,5 % da remuneração mensal certa mínima que vigorar para o grupo salarial 10 do anexo III, por cada ano de antiguidade na empresa, contado a partir de 22 de Março de 1979.

2 — Os trabalhadores que tenham pedidos de reforma pendentes à data da entrada em vigor desta cláusula ou que requeiram a passagem à reforma até 22 de Março de 1981 terão a sua remuneração mensal certa acrescida do necessário para perfazer o produto de 126\$ por cada ano completo da sua antiguidade total na empresa. O acréscimo a que se refere este número aplicar-se-á aos doze meses imediatamente anteriores ao pedido de reforma.

3 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresas, as anuidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 76.^a

1 —

2 —

3 — O valor da hora de retribuição normal, para efeito de desconto das faltas não justificadas, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que Rm é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e PTs é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 119.^a

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula auferirem remunerações mensais certas superiores às mínimas previstas na tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/79, têm direito a um aumento igual a metade da diferença entre aqueles valores.

2 — O aumento referido no número anterior acresce à remuneração mensal certa mínima fixada no anexo III para a sua categoria.

II — É aditada no ACTV/Petrogal, relativamente ao âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte cláusula:

Cláusula 59.^a-C

(Subsídio compensatório)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo, cada trabalhador receberá, a partir de 1 de Junho de 1980, um subsídio compensatório correspondente ao produto do factor 0,045 pela remuneração mensal certa mínima da categoria profissional que tinha em 31 de Dezembro de 1979, e constante da tabela em vigor em tal data.

2 — No caso de o trabalhador ter sido admitido entre 31 de Dezembro de 1979 e 22 de Março de 1980, tomar-se-á em conta, para os efeitos do número anterior, a sua categoria profissional na data de admissão.

III — A tabela de remunerações mensais certas mínimas constante do anexo III da convenção agora revista passa a ser a seguinte:

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Vencimentos
1	56 400\$00
2	49 500\$00
3	39 600\$00
4	35 400\$00
5	31 800\$00
6	25 500\$00
7	21 300\$00
8	19 350\$00
9	18 150\$00
10	16 950\$00
11	15 750\$00
12	14 800\$00
13	13 450\$00
14	12 500\$00
15	9 600\$00
16	8 400\$00

IV — A presente revisão do ACTV/Petrogal entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo, porém, a nova tabela de remunerações mensais certas mínimas efeitos retroactivos desde o dia 22 de Março de 1980.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, pelo Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SDOIQAP — Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Julho de 1980, a fl. 79 do livro n.º 2, com o n.º 187/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Fetese — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial**

I — As cláusulas 55.^a, n.º 2, 59.^a-A, 76.^a, n.º 3, e 119.^a do ACTV/Petrogal em vigor passam a ter, no âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte redacção:

Cláusula 55.^a

1 —

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e *PTs* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a-A

(Anuidades)

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Junho de 1980, uma anuidade de 2,5 % da remuneração mensal certa mínima que vigorar para o grupo salarial 10 do anexo III, por cada ano de antiguidade na empresa, contado a partir de 22 de Março de 1979.

2 — Os trabalhadores que tenham pedidos de reforma pendentes à data da entrada em vigor desta cláusula ou que requeiram a passagem à reforma até 22 de Março de 1981 terão a sua remuneração mensal certa acrescida do necessário para prefazer o produto de 126\$ por cada ano completo da sua antiguidade total na empresa. O acréscimo a que se refere este número aplicar-se-á aos doze meses imediatamente anteriores ao pedido de reforma.

3 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as anuidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 76.^a

1 —

2 —

3 — O valor da hora de retribuição normal, para efeito de desconto das faltas não justificadas, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de

turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e *PTs* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 119.^a

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula auferirem remunerações mensais certas superiores às mínimas previstas na tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/79, têm direito a um aumento igual a metade da diferença entre aqueles valores.

2 — O aumento referido no número anterior acresce à remuneração mensal certa mínima fixada no anexo III para a sua categoria.

II — É aditada no ACTV/Petrogal, relativamente ao âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte cláusula:

Cláusula 59.^a-C

(Subsídio compensatório)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo, cada trabalhador receberá, a partir de 1 de Junho de 1980, um subsídio compensatório correspondente ao produto do factor 0,045 pela remuneração mensal certa mínima da categoria profissional que tinha em 31 de Dezembro de 1979, e constante da tabela em vigor em tal data.

2 — No caso de o trabalhador ter sido admitido entre 31 de Dezembro de 1979 e 22 de Março de 1980, tomar-se-á em conta, para os efeitos do número anterior, a sua categoria profissional na data de admissão.

III — A tabela de remunerações mensais certas mínimas constante do anexo III da convenção agora revista passa a ser a seguinte:

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Vencimentos
1	56 400\$00
2	49 500\$00
3	39 600\$00
4	35 400\$00
5	31 800\$00
6	25 500\$00
7	21 300\$00
8	19 350\$00
9	18 150\$00
10	16 950\$00
11	15 750\$00
12	14 800\$00
13	13 450\$00
14	12 500\$00
15	9 600\$00
16	8 400\$00

IV — A presente revisão do ACTV/Petrogal entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo, porém, a nova tabela de remunerações mensais certas mínimas efeitos retroactivos desde o dia 22 de Março de 1980.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, pelo Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindeq — Sindicato Democrático da Química:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

António Manuel Tomé Martins.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins:

António Alexandre P. Delgado.

Depositado em 7 de Julho de 1980, a fl. 79 do livro n.º 2, com o n.º 188/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial

I — As cláusulas 55.ª, n.º 2, 59.ª-A, 76.ª, n.º 3, e 119.ª do ACTV/Petrogal em vigor passam a ter, no âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte redacção:

Cláusula 55.ª

1 —

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{PTs \times 5}$$

em que *Rm* é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e *PTs* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.ª-A

(Anuidades)

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Junho de 1980, uma anuidade de 2,5 % da remuneração mensal certa mínima que vigorar para o grupo salarial 10 do anexo III, por cada ano de antiguidade na empresa contado a partir de 22 de Março de 1979.

2 — Os trabalhadores que tenham pedidos de reforma pendentes à data da entrada em vigor desta cláusula ou que requeiram a passagem à reforma até 22 de Março de 1981, terão a sua remuneração mensal certa acrescida do necessário para perfazer o produto de 126\$ por cada ano completo da sua antiguidade total na empresa. O acréscimo a que se refere este número aplicar-se-á aos doze meses imediatamente anteriores ao pedido de reforma.

3 — Consideram-se como retribuição, para os efeitos deste acordo de empresa, as anuidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 76.ª

1 —

2 —

3 — O valor da hora de retribuição normal, para efeito de desconto das faltas não justificadas, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{PTs \times 5}$$

em que *Rm* é igual ao somatório da remuneração mensal certa do trabalhador, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção, das anuidades e do subsídio compensatório e *PTs* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 119.*

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula auferirem remunerações mensais certas superiores às mínimas previstas na tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/79, têm direito a um aumento igual a metade da diferença entre aqueles valores.

2 — O aumento referido no número anterior acresce à remuneração mensal certa mínima fixada no anexo III para a sua categoria.

II — É aditada no ACTV/Petrogal, relativamente ao âmbito de representação dos outorgantes, a seguinte cláusula:

Cláusula 59.*-C

(Subsídio compensatório)

1 — Além das prestações devidas nos termos deste acordo, cada trabalhador receberá, a partir de 1 de Junho de 1980, um subsídio compensatório correspondente ao produto do factor 0,045 pela remuneração mensal certa mínima da categoria profissional que tinha em 31 de Dezembro de 1979, e constante da tabela em vigor em tal data.

2 — No caso de o trabalhador ter sido admitido entre 31 de Dezembro de 1979 e 22 de Março de 1980, tomar-se-á em conta, para os efeitos do número anterior, a sua categoria profissional na data de admissão.

III — A tabela de remunerações mensais certas mínimas constante do anexo III da convenção agora revista passa a ser a seguinte:

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Vencimentos
1	56 400\$00
2	49 500\$00
3	39 600\$00
4	35 400\$00
5	31 800\$00
6	25 500\$00
7	21 300\$00
8	19 350\$00
9	18 150\$00
10	16 950\$00
11	15 750\$00
12	14 800\$00
13	13 450\$00
14	12 500\$00
15	9 600\$00
16	8 400\$00

IV — A presente revisão do ACTV/Petrogal entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo, porém, a nova tabela de remunerações mensais certas mínimas efeitos retroactivos desde o dia 22 de Março de 1980.

Organizações sindicais subscritoras do acordo final de revisão das tabelas salariais do ACTV/Petrogal, E. P.:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

Delfim Tavares Mendes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras:

Delfim Tavares Mendes.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Delfim Tavares Mendes.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Delfim Tavares Mendes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Cíveis:

António Joaquim Borlinhas.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Distrito do Porto, Bragança e Vila Real:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazéns:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

Delfim Tavares Mendes.

Pela Petrogal, Petróleos de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Julho de 1980, a fl. 79 do livro n.º 2, com o n.º 189/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área)

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

Cláusula 2.ª

(Âmbito)

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

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

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

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

Cláusula 3.ª

(Vigência e forma de revisão)

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

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

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária podem ser denunciadas e revistas dez meses após o início da sua vigência. A denúncia e

consequente revisão das restantes cláusulas podem ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados vinte meses sobre o início da sua vigência, devendo coincidir sempre com um processo de revisão da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária.

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

(Enquadramento nos grupos)

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito serão enquadrados em cinco grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.ª

(Níveis de retribuição)

1 — Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.ª comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

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

B) Grupo I-A — níveis 3 a 9.

C) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia — níveis 3 a 6;
- b) Com funções de chefia — Níveis 6 a 9.

D) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia — níveis 2 a 4;
- b) Com funções de chefia — níveis 5 e 6.

E) Grupo IV:

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

2 — As instituições não poderão criar retribuições diferentes das constantes do anexo II.

3 — As retribuições que, à data da entrada em vigor do presente contrato, sejam superiores às indicadas para cada nível do anexo II manter-se-ão até serem inteiramente absorvidas por futuras revisões salariais ou por promoções.

Cláusula 6.ª

(Garantia de exercício de funções)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 7.ª e na cláusula 24.ª

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

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

Cláusula 7.ª

(Mudança de grupo)

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

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

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

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

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

6 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorrerem nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.ª

Cláusula 8.ª

(Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador)

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos superiores a trinta 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 designado para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 9.ª

(Habilitações mínimas)

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

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

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

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidate requeira, pela sua especialização técnica, habili-

tações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou à prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

Cláusula 10.ª

(Idade mínima de admissão)

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

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

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

Cláusula 11.ª

(Liberdade de admissão e condições de preferência)

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

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

(Período experimental)

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

Cláusula 13.ª

(Preenchimento de lugares de técnicos)

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

- a) Abertura de concurso público, com identificação do perfil da vaga e, eventualmente, das provas a prestar;

b) Em igualdade de condições, preferirão na admissão e pela seguinte ordem os candidatos que sejam:

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

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

Cláusula 14.ª

(Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados)

Para preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados, as instituições poderão, a título excepcional, convidar técnicos cujo currículo profissional o justifique.

Cláusula 15.ª

(Classificação na admissão)

1 — Com excepção do disposto no número seguinte, os trabalhadores serão classificados na primeira admissão no sector bancário de acordo com os anexos I e II, nos termos seguintes:

- a) Grupo I — nível 3;
- b) Grupo I-A — nível 3;
- c) Grupo II — nível 3;
- d) Grupo III — nível 2;
- e) Grupo IV — nível 1.

2 — Os trabalhadores admitidos para o exercício de funções específicas ou de enquadramento poderão ser classificados em níveis de admissão diferentes dos referidos no número anterior sempre que tal se justifique, atendendo ao perfil da função e ao currículo profissional do admitido.

Cláusula 16.ª

(Determinação da antiguidade)

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

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

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 17.ª

(Promoções obrigatórias por antiguidade)

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

a) Grupo I:

- Ao nível 4 — Um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — Quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — Nove anos completos de serviço ou cinco anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — Dezoito anos completos de serviço ou nove anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — Trinta e cinco anos completos de serviço ou dezassete anos completos no nível 7.

b) Grupo I-A:

- Ao nível 4 — Um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — Cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — Onze anos completos de serviço ou seis anos completos no nível 5.

c) Grupo II:

- Ao nível 4 — Um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — Cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — Onze anos completos de serviço ou seis anos completos no nível 5.

d) Grupo III:

- Ao nível 3 — Um ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — Quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 3.

e) Grupo IV:

- Ao nível 2 — Cinco anos completos de serviço.

Cláusula 18.ª

(Promoções obrigatórias por mérito no grupo I)

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá anualmente proceder, no grupo I, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.ª, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:

- a) As promoções abrangerão os trabalhadores que no ano anterior integravam os níveis 4 a 9;

- b) O número total de promoções será de 10% do total dos trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;
- c) A distribuição das promoções pelos diversos níveis far-se-á proporcionalmente ao número de trabalhadores de cada nível;
- d) Os totais apurados serão sempre arredondados por excesso para a unidade imediatamente seguinte.

2 — As promoções previstas no número anterior deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

Cláusula 19.ª

(Período de estágio)

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

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

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

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

Cláusula 20.ª

(Funções específicas ou de enquadramento)

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, as quais serão remuneradas segundo a tabela de cada instituição, organizada nos termos do número seguinte.

2 — Dentro dos limites máximos e mínimos fixados no anexo IV, e em conformidade com o anexo III, cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

Cláusula 21.ª

(Subsídio de função)

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

(Procuradores)

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

Cláusula 23.ª

(Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV)

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral quando o número de trabalhadores sob a sua orientação seja igual ou superior a sessenta;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 24.ª

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 25.ª

(«Contrôle» de gestão das instituições de crédito)

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

2 — As comissões de trabalhadores compete, nomeadamente, o exercício do *contrôle* de gestão.

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

Cláusula 26.ª

(Exercício da actividade sindical)

Para o exercício da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente a retribuição e o período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente a retribuição e o período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e das comissões sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste

contrato, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste contrato e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas na actual convenção ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

(Quotização sindical)

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

(Mapas de quotização sindical)

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

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

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

Cláusula 29.ª

(Proibição às instituições)

1 — É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste contrato ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 37.ª deste contrato;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Impor qualquer tipo de vestuário, designadamente farda, aos trabalhadores ao seu serviço.

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

Cláusula 30.ª

(Deveres das instituições)

São deveres das instituições:

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

Cláusula 31.ª

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

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

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

Cláusula 32.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas e instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, sem prejuízo do exercício do direito do *contrôle* de gestão;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de lidar;
- d) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal, acidentes e riscos da profissão;
- e) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente contrato colectivo de trabalho.

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

Cláusula 33.ª

(Cooperativas de bancários)

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

Cláusula 34.ª

(Medicina do trabalho)

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do tra-

balho, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 47 511 e no Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

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

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

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

Cláusula 35.ª

(Higiene, salubridade e segurança no trabalho)

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

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

Cláusula 36.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de

trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

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

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

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

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

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

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

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

9 — Será garantida uma indemnização de 3500 contos a favor daqueles que nos termos da lei civil a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

Cláusula 37.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A instituição não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, se essa transferência causar prejuízo sério ao

trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

4 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 124.ª, salvo se a instituição provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 38.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

7 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 11.ª

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

Cláusula 39.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.

Cláusula 40.ª

(Encerramento definitivo do estabelecimento)

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

Cláusula 41.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da

transmissão, o contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.ª

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 42.ª

(Competência das instituições)

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

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

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

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

Cláusula 43.ª

(Regime geral de prestação do trabalho)

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções devam ser exercidas ao abrigo dos regimes especiais constantes deste contrato.

Cláusula 44.ª

(Contrato de trabalho a prazo)

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

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

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

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

Cláusula 45.ª

(Processo individual)

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

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

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

Cláusula 46.ª

(Substituições)

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 47.ª

(Períodos normais de trabalho)

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

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm o período normal de trabalho semanal, alternadamente, de quarenta e quarenta e oito horas.

Cláusula 48.ª

(Período normal de trabalho de menores)

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

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

Cláusula 49.ª

(Horário de trabalho)

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

2 — O período de abertura ao público é das 8 horas e 30 minutos às 12 horas e das 13 às 14 horas e 30 minutos.

Cláusula 50.ª

(Início do trabalho)

1 — Os trabalhadores estarão nos seus locais de trabalho de modo a iniciarem este último à hora fixada, não o podendo cessar antes da hora marcada.

2 — Os trabalhadores da tesouraria, os caixas e os que tenham a seu cargo a abertura de casas-fortes onde se guarda numerário deverão estar no seu local de trabalho de modo que se possa começar a atender o público à hora de abertura do estabelecimento.

Cláusula 51.ª

(Intervalos de descanso)

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

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período estabelecido no n.º 1 da cláusula 49.ª, retomarão o serviço com igual atraso.

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

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

Cláusula 52.*

(Isenção de horário de trabalho)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 53.*

(Trabalho nocturno)

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

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispôr de transporte adequado;

e) Gravidez;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores, que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

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

Cláusula 54.*

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.ª

(Limite máximo de horas de trabalho extraordinário)

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

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

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

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

Cláusula 56.ª

(Regime especial de trabalho extraordinário)

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

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

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

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

Cláusula 57.ª

(Regime geral de trabalho por turnos)

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

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

2 — A título excepcional, e ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos, seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Trabalho por turnos de vigilantes e guardas)

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

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 92.^a;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

Cláusula 59.^a

(Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios)

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

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

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

Cláusula 60.^a

(Horários de trabalho diferenciados ou flexíveis)

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

diferenciados ou flexíveis para os trabalhadores que desempenham as funções ou estejam colocados nos serviços seguintes:

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

2 — A título excepcional, e ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou flexíveis em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que se tornem necessários ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

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

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

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

6 — Os horários diferenciados ou flexíveis constarão, obrigatoriamente, de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviço que desempenham e localização do serviço, no edifício do estabelecimento.

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

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

recer acompanhe o requerimento ao Ministério do Trabalho.

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

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

Cláusula 61.ª

(Horário do trabalhador-estudante)

1 — Os trabalhadores-estudantes poderão solicitar horários diferenciados ou flexíveis nos termos da cláusula 60.ª

2 — A concessão de horário diferenciado ou flexível fica apenas dependente das possibilidades de utilização, pelos serviços, das horas de compensação indicadas pelo trabalhador-estudante.

3 — A instituição deverá facilitar, na medida do possível, as transferências de serviços a trabalhadores-estudantes sempre que tal contribua para satisfazer o condicionalismo do número anterior.

Cláusula 62.ª

(Horário do serviço de limpeza)

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

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

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

Cláusula 63.ª

(Regime especial do Banco de Portugal)

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 64.ª

(Descanso semanal)

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

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

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, as instituições tenham sido, para esse efeito, autorizadas pelo Ministério do Trabalho;
- b) Em caso de força maior cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e às estruturas representativas dos trabalhadores no prazo de quarenta e oito horas.

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

Cláusula 65.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.

Cláusula 66.ª

(Duração do período de férias)

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

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

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

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

Cláusula 67.ª

(Acumulação de férias)

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 68.ª

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador

terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão 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 66.ª

Cláusula 69.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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

Cláusula 70.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 correspondente ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e bem assim a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 71.ª

(Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 72.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 contrato.

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

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

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

Cláusula 73.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, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

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

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

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

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

Cláusula 74.ª

(Diferimento do início do período de férias)

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador nesta data estiver temporariamente impedido por motivos que não lhe sejam imputáveis,

observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 77.ª

Cláusula 75.ª

(Afixação e envio do mapa de férias)

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

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

Cláusula 76.ª

(Férias do agregado familiar)

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrou ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 72.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 contrato deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 77.ª

(Interrupção de férias)

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

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir a prova do facto comunicado.

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

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

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

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

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais

e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 80.ª

Cláusula 78.ª

(Violação do direito a férias)

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

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 79.ª

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 80.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura de casamento;
- b) Dois dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de dez dias, por nascimento de filhos;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como de quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Dois dias úteis por disciplina até ao máximo de dez por ano. Estes dias destinam-se à preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames e podem ser utilizados quer para uma só disciplina, quer para todas ou para conjuntos de algumas delas;
- f) Um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para deslocações;

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

h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

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

j) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;

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

m) As datas ao abrigo do disposto na cláusula 34.ª;

n) 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 contará para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

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

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

Cláusula 81.ª

(Comunicação e prova das faltas)

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

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

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

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

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

Cláusula 82.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

Cláusula 83.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

Cláusula 84.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 85.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 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 27.ª, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 18.ª

Cláusula 86.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 87.ª

(Regresso do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 88.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 27.ª

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 89.ª

(Definição de retribuição)

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

dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

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

Cláusula 90.ª

(Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos deste contrato entende-se por:

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

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

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

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

Cláusula 91.ª

(Tempo e forma de pagamento)

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

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

3 — No acto de pagamento da retribuição a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na caixa de previdência, se for caso disso, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho extraordinário ou nocturno e em dias de descanso

ou feriados, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 92.ª

(Retribuição de vigilantes e guardas)

1 — Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 47.ª, n.º 2, serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao que lhes competir por aplicação das regras da cláusula 17.ª e do anexo II.

2 — Aos vigilantes e aos guardas ao serviço de instituições que pratiquem, à data da entrada em vigor deste contrato, períodos normais de trabalho semanal, alternadamente, de trinta e cinco e quarenta e duas horas, não será aplicável o princípio definido no número anterior, sendo-lhes atribuídas as remunerações que lhes competirem por aplicação das regras da cláusula 17.ª e do anexo II.

Cláusula 93.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 de retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 94.ª

(Retribuição de trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 95.ª

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

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados será retribuído com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal ou feriados terá direito ao subsídio de almoço, nos termos da cláusula 101.^a

Cláusula 96.^a

(Retribuição durante o serviço militar)

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

Cláusula 97.^a

(Trabalhadores estrangeiros)

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

Cláusula 98.^a

(Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)

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

Cláusula 99.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

Cláusula 101.^a

(Subsídio de almoço)

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,6 % do nível 5, pagável mensalmente.

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

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

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

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

Cláusula 102.^a

(Diuturnidades)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 103.ª

(Despesas com deslocações)

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

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

- a) Será pago 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: $0,27 \times \text{preço da gasolina super}$;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

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

- a) Em território português 900\$00
- b) No estrangeiro e em Macau 3 000\$00

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

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo para o efeito abonada uma ajuda de custo do valor de 260\$.

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

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

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais com limite de 3500 contos.

Cláusula 104.ª

(Subsídios a trabalhadores-estudantes)

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

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

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 450\$.

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

5 — São condições de atribuição ou manutenção das regalias constantes dos números anteriores:

- a) A frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário técnico ou liceal, ou do curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior que a instituição reputar de interesse para o serviço;
- b) Bom aproveitamento no ano lectivo anterior, entendendo-se por tal a aprovação, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, em dois terços das disciplinas em que o trabalhador tenha estado matriculado;
- c) Boa classificação de serviço.

6 — Para atribuição das regalias constantes dos números anteriores o trabalhador terá de fazer prova documental da sua matrícula ou inscrição.

Cláusula 105.ª

(Acréscimo a título de falhas)

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

2 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas-móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as

exercçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior por cada período de quinze dias ou fracção.

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

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

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

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 120\$, não lhes podendo ser exigido outro serviço no dia completo de trabalho em que as desempenharem.

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

Cláusula 106.ª

(Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 59.ª)

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 59.ª auferirão um subsídio de turno no montante de 50 % da retribuição do nível 6.

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

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

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 107.ª

(Âmbito de aplicação)

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 108.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 109.ª

(Prescrição)

1 — 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.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias úteis subsequentes àquele em que a instituição ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

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

Cláusula 110.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) Interrupção do contrato de trabalho até cento e oitenta dias, com garantia do regresso ao lugar findo esse período;
- f) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

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

Cláusula 111.ª

(Registo e comunicação de sanções)

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

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

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

Cláusula 112.^a

(Instrutor)

1 — Quando mandar instaurar um processo disciplinar, o órgão de gestão nomeará um instrutor que pode não pertencer aos quadros da instituição e, se pertencer, não deverá estar a desempenhar funções de ascendência hierárquica directa sobre o arguido.

2 — O instrutor pode escolher secretário da sua confiança.

Cláusula 113.^a

(Suspensão preventiva)

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

Cláusula 114.^a

(Inquérito preliminar)

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

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

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

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

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

Cláusula 115.^a

(Arquivamento do processo)

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

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

Cláusula 116.^a

(Nota de culpa)

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

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

3 — A nota de culpa será elaborada conjuntamente com o relatório referido no n.º 4 da cláusula 114.^a, salvo no caso previsto na cláusula 115.^a, em que será elaborada no prazo de três dias úteis a contar da deliberação do órgão de gestão.

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

Cláusula 117.^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 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

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

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

Cláusula 118.^a

(Defesa do arguido)

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

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

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

4 — O prazo para a apresentação da defesa e o número das testemunhas a ouvir poderão ser exce-

didos a pedido fundamentado do arguido, quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa ou por iniciativa do instrutor para o conveniente apuramento da verdade.

Cláusula 119.ª

(Instrução)

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

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

Cláusula 120.ª

(Relatório final)

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

2 — Ao arguido será sempre enviada cópia do relatório final e conclusões e ser-lhe-á concedida vista do processo para se pronunciar, por escrito, para o que será notificado nos termos da cláusula 117.ª

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

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

Cláusula 121.ª

(Decisão e execução da sanção)

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

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

3 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 88.ª 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 122.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 contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções nos corpos sociais de associações sindicais ou instituições de segurança social ou de delegados sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste contrato por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 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 123.ª

(Nulidade de sanções)

São nulas as sanções:

- a) Aplicadas sem observância do disposto nas cláusulas 109.ª, 110.ª e 114.ª a 121.ª deste contrato;
- b) Que sejam consideradas abusivas.

Cláusula 124.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 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
- II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
- III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

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

3 — Enquanto não for criada a Caixa de Previdência dos Trabalhadores Bancários e em relação aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de previdência, as indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 %.

Cláusula 125.^a

(Suspensão do despedimento)

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

CAPÍTULO VIII

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 126.^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 127.^a

(Prova dos créditos)

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

Cláusula 128.^a

(Privilégios creditórios)

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

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 129.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

Cláusula 130.^a

(Formação profissional de base)

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

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

Cláusula 131.^a

(Formação permanente)

Com o fim de assegurar o desenvolvimento humano e profissional dos trabalhadores, serão criados cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização, cuja

frequência deverá ter o acordo do trabalhador, bem como será possibilitada a frequência, pelos trabalhadores que possuam habilitações adequadas, de estágios de especializações que a instituição considere de interesse para o serviço.

Cláusula 132.ª

(Deslocações para formação)

Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades do instituto serão 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 dos mesmos.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 133.ª

(Âmbito)

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

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 16.ª e 139.ª

Cláusula 134.ª

(Doença ou invalidez)

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

- a) As mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI às retribuições fixadas no anexo II, líquidas do valor da contribuição para o Fundo de Desemprego e do imposto profissional correspondente a treze vezes o montante de cada uma dessas retribuições, com o mínimo de 90 % da retribuição do nível de admissão do respectivo grupo;

- b) A um subsídio de Natal correspondente às mensalidades a que tiverem direito.

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

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

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

5 — Todos os trabalhadores colocados nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 têm direito às actualizações do anexo II, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois de cada actualização.

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

Cláusula 135.ª

(Diuturnidades)

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

2 — Os direitos previstos nesta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivos aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos apenas a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 136.ª

(Verificação do estado de invalidez)

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

Cláusula 137.ª

(Junta médica)

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

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresen-

tando parecer médico justificativo conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;

- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção daquele;
- c) Nos dez dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

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

Cláusula 138.^a

(Falecimento)

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte do mesmo montante do concedido pela Caixa Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência na importância indicada no n.º 3 a favor do cônjuge sobrevivente, desde que o trabalhador à data do seu falecimento tivesse mais de três anos de serviço e fosse casado há mais de um ano. O cônjuge sobrevivente do sexo masculino apenas terá direito à pensão se estiver nas condições exigidas pela Caixa Nacional de Pensões para a sua atribuição.
A pensão será mantida enquanto o cônjuge sobrevivente se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou por morte deste, a favor dos filhos do trabalhador enquanto forem menores ou sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho;
- c) Um subsídio de Natal de valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência.

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

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

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

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

Cláusula 139.^a

(Tempo de serviço prestado na função pública)

Aos trabalhadores que, a partir da entrada em vigor do presente contrato, sejam colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 134.^a será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública.

Cláusula 140.^a

(Assistência médica)

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

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

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

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

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

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

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

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade

Cláusula 141.^a

(Regime especial de maternidade)

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

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

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

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

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de trinta dias, no máximo; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

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

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

Cláusula 142.ª

(Aleitação)

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

Cláusula 143.ª

(Desempenho de tarefas no período de maternidade)

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

SECÇÃO III

Subsídio infantil

Cláusula 144.ª

(Subsídio infantil)

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal de 600\$ por cada filho, nas condições dos números seguintes.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 será pago conjuntamente com o vencimento, por crédito em conta.

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

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

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

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 145.ª

(Verba anual)

1 — As instituições afectarão em cada exercício uma verba para empréstimos à habitação dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O montante global a afectar, por ano e por instituição, será fixado por despacho do Secretário de Estado do Tesouro.

Cláusula 146.ª

(Finalidade dos empréstimos)

1 — Os empréstimos podem destinar-se a:

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

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

Cláusula 147.ª

(Prazo de amortização)

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

2 — O empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário ter completado 65 anos de idade.

Cláusula 148.ª

(Limites gerais do valor do empréstimo)

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é de 1800 contos, não podendo o custo da habitação ser superior a 2500 contos.

2 — O valor máximo do empréstimo será também definido pelas seguintes percentagens sobre o valor

total da habitação, em função do custo por metro quadrado:

- Até 15 000\$ por metro quadrado — 95 %;
- De 15 000\$ a 17 000\$ por metro quadrado — 90 %;
- Mais de 17 000\$ por metro quadrado — 85 %.

Cláusula 149.^a

(Taxa de juro)

1 — A taxa de juro será a correspondente à taxa básica de desconto do Banco de Portugal deduzida de 1 %.

2 — No caso de alteração da taxa básica de desconto do Banco de Portugal, a taxa sobre os empréstimos em curso só será corrigida desde que tal não acarrete agravamento de encargos para o mutuário e apenas em relação às prestações vincendas.

Cláusula 150.^a

(Outras condições)

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

2 — O mutuário constituirá um seguro de vida a favor da entidade mutuante, de forma a garantir, no caso de morte, doença ou invalidez, a continuação da amortização mensal ou a liquidação imediata do total da dívida.

CAPÍTULO XI

Execução do contrato

Cláusula 151.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 152.^a

(Infracções às cláusulas convencionais)

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

Cláusula 153.^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 serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 154.^a

(Destino do produto das multas)

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

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 155.^a

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

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

- a) Ao fim de um ano completo de serviço, promoção ao nível 4;
- b) Ao fim de quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 4, promoção ao nível 5;
- c) Ao fim de nove anos completos de serviço ou cinco anos completos no nível 5, promoção ao nível 6;
- d) Ao fim de dezoito anos completos de serviço ou nove anos completos no nível 6, promoção ao nível 7.

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

Cláusula 156.^a

(Trabalhadores da antiga classe M)

Aos trabalhadores da antiga classe M será transitoriamente paga a retribuição de 9000\$, sendo colocados no nível de admissão do grupo I ou grupo III logo que completem a idade de 18 anos, consoante as habilitações que tenham a essa data.

Cláusula 157.^a

(Manutenção de direitos adquiridos)

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

Cláusula 158.^a

(Aplicação no tempo)

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

Cláusula 159.^a

(Verticalização)

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

Cláusula 160.^a

(Comissão paritária)

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

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

3 — Cada parte designará três elementos suplentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 161.^a

(Regime de eficácia)

1 — O presente contrato produz efeitos retroactivos a 1 de Junho de 1980.

2 — O regime estabelecido na cláusula 49.^a só produzirá efeitos decorridos que sejam quinze dias sobre a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente contrato e a partir da segunda-feira imediata.

Cláusula 162.^a

(Revogação do contrato anterior)

Com a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o an-

terior contrato colectivo de trabalho para as instituições de crédito.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I:

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

Grupo I-A:

Integra os seguintes trabalhadores:

Enfermeiros;
Técnicos de desenho.

Grupo II:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares qualificadas.

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

Electricista qualificado;
Gráfico qualificado;
Gravador;
Serralheiro qualificado;
Outras funções equiparáveis.

Grupo III:

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

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

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

Grupo IV:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Abrange as seguintes funções:

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

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (cláusula 17.º)						
Níveis	Valor	Grupo I	Grupo I-A	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	63 000\$00	Trinta e cinco anos completos no grupo ou dezassete anos completos neste nível. Dezoito anos completos no grupo ou nove anos completos neste nível. Nove anos completos no grupo ou cinco anos completos neste nível. Quatro anos completos no grupo ou três anos completos neste nível. Admissão e até um ano completo neste nível.	Onze anos completos no grupo ou seis anos completos neste nível. Cinco anos completos no grupo ou quatro anos completos neste nível. Admissão e até um ano completo neste nível.	Onze anos completos no grupo ou seis anos completos neste nível. Cinco anos completos no grupo ou quatro anos completos neste nível. Admissão e até um ano completo neste nível.	Quatro anos completos no grupo ou três anos completos neste nível. Admissão e até um ano completo neste nível.	Admissão e cinco anos completos neste nível.
17	57 100\$00					
16	53 000\$00					
15	48 800\$00					
14	44 600\$00					
13	40 400\$00					
12	37 000\$00					
11	34 000\$00					
10	30 400\$00					
9	27 700\$00					
8	24 900\$00					
7	22 750\$00					
6	21 000\$00					
5	19 000\$00					
4	16 600\$00					
3	14 500\$00					
2	12 900\$00					
1	11 200\$00					

ANEXO III

Funções específicas ou de enquadramento

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

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

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

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

Chefe de serviço, divisão, secção, administração de estabelecimento e sector. — Aquele que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outro departamento da instituição.

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

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

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

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

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

Ajudante de encarregado geral. — Aquele que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, ca-

bendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

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

Chefe de oficina. — Aquele que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — Aquele que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Técnico. — Aquele que, dispondo de formação técnica e/ou científica ou reconhecida capacidade nestes domínios, desempenha efectivamente funções que exijam aquelas habilitações ou capacidades.

Inspector-chefe. — Aquele que inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — Aquele que inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — Aquele que, de forma subordinada, inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — Aquele que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto ou subinspector no exercício da inspecção.

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

Agente de organização e métodos. — Aquele que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — Aquele que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes.

Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

Operador de informática. — Aquele que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas.

Promotor comercial. — Aquele que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas no sentido de os interessar pelos seus serviços.

Secretário. — 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 própria iniciativa as respostas à correspondência corrente seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Técnico de desenho. — Aquele que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução, utilizando conhecimentos de matérias de processos de execução e das práticas de construção.

Efectua ainda cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto.

Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Enfermeiro. — Aquele que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV Funções específicas ou de enquadramento

QUADRO I

Grupo I	Categorias	Níveis
Direcção	Director	16 a 18
	Director-adjunto	14 a 16
	Subdirector	13 e 14
	Assistente de direcção	11 a 13

QUADRO II

Grupo I	Categorias	Níveis
Chefias	Chefe de serviço	11 a 13
	Chefe de divisão ou sub-chefe de serviço	10 a 12
	Chefe de secção, chefe administrativo de estabelecimento	9 a 11
	Chefe de sector, subchefe de secção ou subchefe administrativo de estabelecimento	7 a 10

QUADRO III

Grupo I	Categorias	Níveis
Gerência	Gerente de zona	13 e 14
	Gerente	10 a 13
	Subgerente	9 a 12

QUADRO IV

Grupos	Categorias	Níveis
II	Encarregado geral	8 e 9
	Adjunto de encarregado geral	7 e 8
	Chefe de oficina	6 a 8
	Subchefe de oficina	6 a 8
	Encarregado	6 e 7
III	Encarregado	5 e 6
IV	Encarregado	3 e 4

QUADRO V

Funções	Graus	Níveis
Técnicos	I	15 a 18
	II	12 a 15
	III	10 a 12
	IV	7 a 10

Nota

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- Formação técnica e/ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade técnica e/ou científica para o exercício de funções que a exijam;
- Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

QUADRO VI

Funções	Categorias	Níveis
Inspeção	Inspector-chefe	13 a 15
	Inspector	10 a 13
	Subinspector ou inspector-adjunto	8 a 10
	Auxiliar de inspeção	5 a 7

QUADRO VII

Funções	Categorias	Níveis
Técnicos de informática e de organização e métodos.	Analista de informática e organização de métodos	8 a 16
	Programador de informática	7 a 14
	Agente de organização de métodos	6 a 9
	Operador de informática	6 a 10

Notas

- As funções de direcção, chefia ou coordenação destes sectores poderão ser enquadradas nos quadros I, II ou V.
- Não abrange a recolha de dados.

QUADRO VIII

Categorias	Níveis
Secretário	6 a 10
Enfermeiro	5 a 9
Técnico de desenho	3 a 8
Promotor comercial	5 a 10

Nota

A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- Conhecimento de legislação bancária;
- Aptidão para relações humanas.

ANEXO V

Funções	Subsídio
Operador de minicomputador	5 % do nível 3.
Operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática	5 % do nível 3.
Operador de máquinas de contabilidade e posições	5 % do nível 3.
Cobrador	5 % do nível 3.

Notas

O operador de minicomputador e o operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática são os que registam em suporte mecanográfico dados destinados ao tratamento automático da informação em computador, através de equipamento de perfuração/verificação de cartões e ou fita de papel, registo magnético, terminais de computador, mini-computadores e máquinas de contabilidade com subprodutos mecanográficos, podendo integrar-se quer na recolha centralizada de dados ou depender da hierarquia do local de trabalho.

O operador de máquinas de contabilidade e posições é o que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, fazendo notas lançamentos ou cálculos estatísticos.

O cobrador distingue-se do caixa pela possibilidade de quantificação prévia dos valores a movimentar em cada serviço externo.

ANEXO VI

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período Número de mensalidades iguais ao vencimento por inteiro *	2.º período Número de mensalidades iguais a metade do vencimento *	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens do vencimento *
1	1	1	-
2	2	2	-
3	3	3	-
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	-

* Líquido de imposto profissional e de contribuição para o Fundo de Desemprego.

REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

1.º

(Deveres das instituições)

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças do trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

3.º

(Projectos de novas instalações)

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.º

(Área dos locais de trabalho)

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o

número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

(Vias de passagem, comunicações e saídas)

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

(Portas de comunicação)

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

7.º

(Comunicações verticais)

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.º

(Locais subterrâneos)

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

(Iluminação)

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

10.º

(Ventilação)

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

(Temperatura e humidade)

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

12.º

(Ruídos)

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

13.º

(Radiações ionizantes)

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

(Conservação e limpeza)

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.º

(Evacuação de resíduos)

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

(Conservação de estruturas, instalações e equipamento)

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

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

17.º

(Actualização técnica)

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

(Abastecimento de água)

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

19.º

(Instalações sanitárias)

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos:

a) Serem separadas para cada sexo;

- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer a requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.º

(Refektórios ou copas)

Os refektórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.º

(Segurança das instalações eléctricas)

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.º

(Incêndios)

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.º

(Armazenamento de substâncias inflamáveis)

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.º

(Móveis)

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

25.º

(Eliminação de substâncias tóxicas)

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aquelas em que em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros

locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

26.º

(Segurança de veículos)

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

27.º

(Medicina preventiva)

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposição transitória

28.º

(Estabelecimentos já existentes ou em fase adiantada de instalação)

Nos estabelecimentos que à data da entrada em vigor deste regulamento se encontrem em funcionamento ou em fase adiantada de construção ou instalação procurarão fazer-se as adaptações possíveis e razoáveis, por forma a satisfazer o que nele se preceitua.

28 de Junho de 1980.

Pelo Grupo de Negociação, que outorga em representação das seguintes instituições:

Banco Borges & Irmão;
Banco Comercial dos Açores;
Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa;
Banco de Fomento Nacional;
Banco Fonsecas & Burnay;

Banco Nacional Ultramarino;
Banco Pinto & Sotto Mayor;
Banco de Portugal;
Banco Português do Atlântico;
Banco Totta & Açores;
Crédito Predial Português;
União de Bancos Portugueses;
Sociedade Financeira Portuguesa;
Caixa Económica da Guarda.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

A CGD outorga, nos termos e para os efeitos da legislação que lhe é própria, reiterando, quanto ao actual clausulado, as ressalvas já feitas na declaração produzida aquando da assinatura do CCT ora revisto. Na parte não abrangida pelos condicionamentos de natureza legal e pelas ressalvas atrás referidas, as cláusulas do CCT constituirão no âmbito da CGD normas regulamentares para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, e nos artigos 109.º, 111.º e 122.º do regulamento aprovado pelo Decreto n.º 694/70, de 31 de Dezembro, na redacção que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro.

Pela Caixa Geral de Depósitos:
João Lopes Alves.

Reservas do Crédit Franco-Portugais e do Bank of London & South America, Ltd.

a) Não aceitam a imposição de salários fixos nem a fixação de salários máximos, entendendo as tabelas salariais como estabelecendo condições mínimas de retribuição.

b) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no presente CCT relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos.

c) Para além dos efeitos relativos a reclassificação resultantes da cláusula 152.ª do CCT ora revogado, não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos aos bancos signatários e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste contrato.

Pelo Crédit Franco-Portugais:
Manuel Baptista Fernandes de Melo.

Pelo Bank of London & South America, Ltd.:
Manuel Baptista Fernandes de Melo.

Reservas do Banco do Brasil

a) Não aceita a imposição de salários fixos nem a fixação de salários máximos, entendendo as tabelas salariais como estabelecendo condições mínimas de retribuição.

b) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no presente CCT relativas a habilitações mínimas e idade mínima de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos.

c) Para além dos efeitos relativos a reclassificação resultantes da cláusula 152.ª do CCT ora revogado, não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste contrato.

Pelo Banco do Brasil:
(Assinatura ilegível.)

Reservas do Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa

a) O Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa, atendendo ao seu carácter de instituição privada de solidariedade social, deseja manter inteira liberdade no recrutamento do seu pessoal, não aceitando, por isso, quaisquer restrições nesta matéria, para além das fixadas no presente CCT relativas a habilitações e idades mínimas e ainda às previstas quanto à preferência na admissão de deficientes físicos, filhos e cônjuges sobreviventes de trabalhadores seus e desempregados bancários.

b) Igualmente ressalva que na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes deste contrato apenas se aceita o tempo de serviço prestados em instituições de crédito.

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Declaração dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e do Sul e Ilhas

Relativamente às ressalvas de outorga da Caixa Geral de Depósitos e da banca privada, os sindicatos signatários declaram:

Quanto à Caixa Geral de Depósitos, os sindicatos outorgantes deste contrato continuam a entender que a lei orgânica deverá ser revista, de modo a não condicionar o regime de contratação, com vista a atingir a desejada homogeneidade das condições laborais do sector.

Igualmente no que se refere à banca privada, consideram que esta não pode deixar de se submeter aos imperativos mais vastos e gerais que o interesse colectivo impõe.

Assim não podem os sindicatos deixar de se manifestar contra tais reservas, pela situação anómala que determinam, com o que o poder político não poderá pactuar, e às quais os trabalhadores solidariamente saberão dar a adequada resposta.

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.)

(Depositado em 10 de Julho de 1980, a fl. 80 do livro n.º 2, com o n.º 191/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 579-C1/79.)