



 GOVERNO DE PORTUGAL

**Propriedade**  
Ministério da Solidariedade,  
Emprego e  
Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:  
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:  
...

Portarias de condições de trabalho:  
...

Portarias de extensão:  
...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro - Alteração	804
- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - Alteração e texto consolidado .....	812
- Contrato coletivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP - Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (revisão global) - Alteração da composição da comissão paritária.....	871

Decisões arbitrais:  
...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:  
...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Alteração ..... 872

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR ..... 889

- FNAM - Federação Nacional dos Médicos - Retificação ..... 889

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação dos Industriais de Terraplanagens do Baixo Alentejo - Cancelamento ..... 890

**II – Direção:**

- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos ..... 890

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Efacec Electric Mobility, SA - Constituição ..... 891

**II – Eleições:**

- Webasto Portugal - Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup> ..... 900

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- CUF - Químicos Industriais, SA .....	901
- Fundação Casa da Música .....	901
- Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA .....	901
- CAIMA - Indústria de Celulose, SA .....	901

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.msess.gov.pt](mailto:dsrct@dgert.msess.gov.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

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

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro - Alteração**

I - Exposição de motivos e aditamento do título V ao ACT:

#### **Exposição de motivos**

No decurso do ano de 2012, o Banco Comercial Português, SA (de ora em diante designado por banco) viu-se obrigado a colmatar uma necessidade de capital que surge na sequência de diversos fatores agravados pela crise soberana, a situação económica portuguesa e a exposição à Grécia.

Em 2012, a atividade do Grupo Banco Comercial Português (de ora em diante designado por Millennium bcp) desenvolveu-se num cenário macroeconómico extremamente difícil, condicionado pelo ambiente de forte contração económica, com redução do consumo privado, aumento do nível de desemprego e consequente aceleração do ritmo de degradação do risco de crédito das empresas e particulares. Neste período, o Millennium bcp registou um prejuízo consolidado de - 1 219,1 milhões de euros, que compara com um prejuízo de - 848,6 milhões de euros em 2011.

Para os resultados negativos referidos no parágrafo anterior contribuíram a acentuada diminuição da atividade do Millennium bcp e a deterioração da qualidade da carteira de créditos, fruto da conjuntura económica nacional e internacional que provocaram uma inevitável quebra do produto

bancário, um montante muito expressivo de provisões e imparidades e um significativo resultado líquido negativo gerado por uma exposição significativa à dívida soberana da República Helénica, a que no final levou ao registo de perdas por imparidades de 533 milhões de euros.

Em 2012, a margem financeira consolidada sofreu uma redução de 35,2 % face a 2011, atingindo 1 023,6 milhões de euros.

Ainda em 2012, as dotações para imparidades e provisões ascenderam a 1 609,8 milhões de euros.

Com estes fatores o banco viu-se compelido a definir um plano de recapitalização, que consistiu num aumento de capital subscrito pelos acionistas privados, no valor de 500 milhões de euros, e o recurso ao investimento público temporário, através da emissão de instrumentos híbridos subscritos pelo Estado Português (de ora em diante designados por «CoCos»), no valor de 3 mil milhões de euros.

Em conformidade com o acordado com o Estado Português, o investimento público terá de ser reembolsado até 2017 (com início em 2014), sob pena dos «CoCos» se converterem em capital social.

Em resultado do investimento público temporário, o Millennium bcp está sujeito à adoção de um conjunto de medidas decididas pela Direção Geral da Concorrência da Comissão Europeia (de ora em diante designada por «DG COMP»), de modo a garantir que a ajuda pública é ressarcida, que esta não provoca distorções na concorrência e que as medidas são suficientemente exigentes que dissuadam as empresas de recorrer a ela.

O compromisso acordado entre a DG COMP, o Estado Português e o banco (de ora em diante designado por «acordo»), que é de cumprimento obrigatório (sob pena de serem impostas medidas adicionais às já definidas) e que abrange o banco e todas as demais empresas do Millennium bcp, implica redução acrescida dos custos operacionais em linha com a efetiva procura por serviços bancários.

No acordo foram assumidas obrigações no que respeita à evolução do quadro e dos custos de pessoal, sendo imperativo que o número agregado de trabalhadores ativos no mercado doméstico do Millennium bcp não exceda 7 747 trabalhadores em 31 de Dezembro de 2015 e 7 500 trabalhadores em 31 de Dezembro de 2017, com uma redução de custos adicional equivalente ao custo de 400 trabalhadores. Este acordo considera-se cumprido se o Millennium bcp assegurar os seguintes custos máximos com o quadro de pessoal em Portugal, relativamente aos trabalhadores: 396 milhões de euros em 31 de Dezembro de 2015 e 392 milhões de euros em 31 de Dezembro de 2017. Se este objetivo de custos não for atingido, o Millennium bcp terá que reduzir o seu quadro de pessoal, em Portugal, até aos 7 100 trabalhadores, até ao final do período de reestruturação (isto é, até final do ano 2017).

De notar que esta solução resultou de uma forte e difícil negociação com a DG COMP, com acompanhamento do Banco de Portugal e do Ministério das Finanças, tendo este último assumido o compromisso conjuntamente com o banco, em 31 de agosto de 2013. É de referir que no âmbito das negociações com a DG COMP foi concebido, por iniciativa do banco, um modelo que compensa uma menor redução de

postos de trabalho através de redução de custos de pessoal. Esta solução é específica do Millennium bcp.

Os acionistas já subscreveram o aumento de capital sem perspectiva de dividendos a médio prazo e o conselho de administração e a comissão executiva já viram a sua remuneração reduzida em 50 %. No banco já não há plano de atribuição de bónus, nem sistemas de remuneração variável para a direção.

Na perspectiva de recursos humanos e de forma a evitar o recurso ao despedimento coletivo, o banco requereu ao Ministério da Economia e do Emprego a concessão do estatuto de «empresa em reestruturação», nos termos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Em resposta, e após a emissão de parecer favorável por parte do Instituto do Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, IP e o Instituto da Segurança Social, I.P., assim como da consulta realizada aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, o Ministério da Economia e do Emprego, por intermédio de despacho emitido pelo Secretário de Estado do Emprego, datado de 19 de dezembro de 2012, declarou o banco como «empresa em reestruturação».

Já em 2013, o Millennium bcp apresentou um resultado negativo consolidado de -740,5 milhões de euros, que compara com -1 219,1 milhões de euros no período homólogo de 2012.

Os resultados negativos referidos no parágrafo anterior refletem fundamentalmente o efeito desfavorável da evolução da margem financeira, com destaque para o peso do custo dos «CoCos», as dotações para imparidades e provisões, os custos com reestruturações e o impacto da venda da operação grega.

Em 2013, a margem financeira consolidada ascendeu a 848,1 milhões de euros, refletindo uma quebra de 15 % face ao ano anterior em base comparável.

Ainda em 2013, as dotações para imparidades e provisões ascenderam a 1 286,6 milhões de euros.

Entre 2011 e 2012, o rácio de eficiência custos operacionais / produto bancário registou uma degradação, em resultado da quebra verificada nas receitas ter sido superior à redução conseguida nos custos operacionais, os quais foram influenciados pelos custos com o pessoal registados em 2012, em resultado de indemnizações contratuais pagas no contexto de um programa de redução do quadro de pessoal no âmbito da reestruturação implementada em 2012.

Em 2013, o rácio de eficiência custos operacionais / produto bancário voltou a registar uma deterioração, fruto da continuada quebra das receitas ter sido superior à redução conseguida nos custos operacionais, pese embora a evolução decrescente registada no quadro pessoal. No final dos períodos em análise, o número de trabalhadores do Millennium Bcp em Portugal era de 9 959 em 2011, 8 982 em 2012 e 8 584 em 2013, representando uma diminuição acumulada nos dois anos de 1 375 trabalhadores.

No entanto, o resultado concreto do acordo com a DG COMP foi uma redução de custos com pessoal no Millennium bcp em Portugal, entre dezembro de 2012 e dezembro de 2017, de 527 milhões de euros para 392 milhões de euros,

o que representa uma redução de 25 % face a 2011.

Assim, para conseguir alcançar os compromissos assumidos, mostra-se necessário continuar a implementar medidas que visem a redução de custos com pessoal e continuar a tomar medidas que salvaguardem um maior número de postos de trabalho.

Neste contexto, o banco tomou a iniciativa de negociar com os sindicatos signatários do acordo coletivo de trabalho aplicável uma proposta de aditamento transitório de um novo título, que permite a aplicação das regras do código do trabalho ao universo dos trabalhadores das entidades empregadoras signatárias por suspensão transitória das cláusulas de expressão pecuniária convencionalmente previstas.

O aditamento do título V não visa regular, com carácter de permanência, qualquer aspeto da estrutura vinculativa das relações laborais, constituindo antes uma providência isolada de alcance temporal limitado, ditada por razões de urgente necessidade de diminuição de custos fixos e cumprimento de objetivos imperativos para a solvabilidade do banco.

Esta medida de suspensão das cláusulas de expressão pecuniária terá um impacto de cerca de 18 milhões de euros na redução de custos anual, que é equivalente ao custo atual de cerca de 400 trabalhadores.

### **Medidas de suspensão de cláusulas de expressão pecuniária**

As partes acordaram no aditamento de um novo título V, sob a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias».

Para salvaguarda do princípio da proteção da confiança dos trabalhadores, foi acordado que tal título tem carácter transitório, tendo sido acordado que as cláusulas de expressão pecuniária suspensas serão retomadas após o período convencionalizado.

É entendimento das partes outorgantes que o aditamento de um novo título é manifestamente idóneo para fazer face à situação económica supra referida e necessário perante os compromissos assumidos junto da DG COMP.

É igualmente entendido que o aditamento temporário deste novo título é mais favorável aos trabalhadores, porquanto garante a preservação de um maior número de postos de trabalho, estando salvaguardado um mínimo de 400 postos de trabalho.

Para que seja respeitado o princípio da igualdade e para que a medida adotada seja proporcional em termos de justiça distributiva face ao valor mais ou menos elevado das distintas remunerações auferidas pelos trabalhadores, as partes acordaram que o impacto que a suspensão das cláusulas de expressão pecuniária tem na esfera patrimonial do trabalhador deve ser progressiva em função da remuneração mensal efetiva auferida até à data imediatamente anterior à da entrada em vigor deste título.

Por respeito aos mesmos princípios, foi acordado que da aplicação da tabela constante do anexo XIII, a retribuição mensal de cada trabalhador de um determinado escalão não pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.

Para proceder a uma redução dos custos de pessoal, as partes acordaram em suspender temporariamente a generalidade das cláusulas de expressão pecuniária previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (de ora em diante designado de «ACT»), sendo de salientar a exceção do prémio de antiguidade e subsídios sociais, nos seguintes termos:

- Aquelas cuja atribuição resulta exclusivamente do ACT, são juridicamente suspensas;
- Aquelas cuja atribuição resulta igualmente do Código do Trabalho («CT»), suspende-se o pagamento convencionalizado nos termos do ACT, passando a aplicar-se o regime previsto no CT.

Durante o período transitório, foi acordada a suspensão da vigência das cláusulas respeitantes às matérias de promoções/ progressões e diuturnidades vincendas.

Com vista à criação de condições mais favoráveis aos trabalhadores, foi assumido o seguinte compromisso:

- O conselho de administração e a comissão executiva submeterão à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, havendo resultados distribuíveis, que se estima (com base no plano de reestruturação) possam permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos, igual ao valor total não percebido durante o período temporário de redução salarial. O fim da intervenção estatal consubstancia-se no reembolso integral dos CoCos.

- A pedido do trabalhador, as condições do crédito habitação, ou outros créditos, podem ser alteradas no período de vigência do acordo, no sentido de reduzir a prestação mensal, na proporção que o aditamento afetou o seu rendimento, com recurso a:

- Carência de capital durante o período transitório, a restituir com a eventual distribuição de resultados e/ou
- Prolongamento do prazo de amortização até aos 75 anos.
- Não redução do pagamento das contribuições a cargo do banco para os SAMS no período de vigência do aditamento.
- Logo que o banco retome a atividade normal de recrutamento, os trabalhadores que tenham aceite uma rescisão de contrato por mútuo acordo, terão, em igualdade de circunstâncias (perfil, requisitos da função, etc.) direito de preferência na admissão, sendo o montante da indemnização devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados, tomando como referência à remuneração aplicável à data da nova contratação.

A solução acordada configura globalmente as seguintes vantagens:

- 1- Salvaguarda mais de 400 postos de trabalho, com utilização de outros mecanismos de redução de custos de pessoal;
- 2- Assegura o equilíbrio no impacto da redução de custos pelo universo dos trabalhadores através de um sistema proporcional, progressivo e temporário;
- 3- Assegura um maior número de reformas antecipadas para a redução do quadro de pessoal;
- 4- Garante aos trabalhadores a reposição das condições re-



muneratórias previstas no ACT após o reembolso pelo banco do investimento realizado pelo Estado;

5- Possibilita uma compensação futura;

6- Permite reduzir as prestações mensais de crédito a trabalhadores.

Assim,

As entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português, por um lado, e a FEBASE - Federação do Sector Financeiro, por outro, abaixo signatárias, acordam em introduzir o seguinte título V, sob a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias» ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Grupo Banco Comercial Português e o Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, n.º 16, de 29 de abril de 2003, n.º 4 de 29 de janeiro de 2005, n.º 33 de 8 de setembro de 2006, n.º 3 de 22 de janeiro de 2009, n.º 1 de 8 de janeiro de 2010, n.º 39 de 22 de outubro de 2011 e n.º 27 de 22 de julho de 2013:

As partes, na sequência e em consonância com os princípios entre si estabelecidos, acordam em aditar ao ACT um título V, com a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias», que integra as novas cláusulas 156.<sup>a</sup>, 156.<sup>a</sup>-A, 156.<sup>a</sup>-B, 156.<sup>a</sup>-C, 156.<sup>a</sup>-D, 156.<sup>a</sup>-E, 156.<sup>a</sup>-F e 156.<sup>a</sup>-G, 156.<sup>a</sup>-H e o anexo XIII:

## TÍTULO V

### Disposições especiais temporárias e transitórias

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Âmbito e duração

1- Todas as alterações introduzidas com o presente título ao acordo coletivo de trabalho aplicam-se aos trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, adiante designado por banco, e têm caráter temporário e transitório, entrando em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que as publicar e caducam automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

2- Para todos os efeitos o pagamento integral antecipado ou reembolso ao Estado do investimento público implica também a caducidade do presente título no ano subsequente.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as alterações constantes do presente título ficam suspensas até à entrada em vigor de portaria de extensão que as estenda ao universo dos trabalhadores do banco e no pressuposto que a mesma é aceite e publicada até 10 de Junho de 2014.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-A

##### Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 21.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup>, 84.º, número 2, alínea c), 87.º (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas), 89.º (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 263.º

do Código do Trabalho e na cláusula 156.<sup>a</sup>-B), 95.º (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 265.º do Código do Trabalho), 96.º (sem prejuízo do disposto no artigo 268.º do Código do Trabalho) e 97.º (sem prejuízo da aplicação do número 4 desta cláusula), mantendo-se em vigor todas as restantes.

2- Durante o período transitório referido na cláusula 156.º, o trabalhador tem direito à remuneração mensal que resultar da aplicação das percentagens do anexo XIII aos montantes da retribuição mensal efetiva ilíquida à data da entrada em vigor do presente título, constantes dos escalões do mesmo anexo, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Da aplicação da referida tabela constante do anexo XIII a remuneração mensal de cada trabalhador de um determinado escalão nunca pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.

4- Todavia, ao trabalhador é sempre garantido, em qualquer circunstância, uma remuneração mensal ilíquida de valor correspondente ao somatório da remuneração que resultar da aplicação da atual tabela constante do anexo III do ACT para cada nível, das diuturnidades vencidas e do subsídio de almoço, que o mesmo auferia na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

5- Atendendo ainda ao caráter transitório e provisório da não aplicação das cláusulas referidas no número 1 da presente cláusula, e para efeitos de processamento salarial, o banco continua a processar as rubricas salariais das cláusulas de expressão pecuniária nos termos vigentes até à data da entrada em vigor da presente alteração do ACT, deduzindo um montante único que se considera efetuado por conta do resultado que a suspensão das cláusulas de expressão pecuniária tem na esfera jurídica do trabalhador.

6- As cláusulas do presente ACT transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, durante o período transitório previsto no número 1 da cláusula 156.<sup>a</sup> e tendo em consideração o interesse económico constante da exposição de motivos, o banco e os trabalhadores também podem celebrar acordos de ajustamento salarial temporário, desde que respeitados os limites previstos no anexo XIII e observados os demais termos e condições do presente título.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de Natal

Durante o período referido no número 1 da cláusula 156.<sup>a</sup>, o montante do subsídio de Natal dos trabalhadores é correspondente à retribuição base constante do anexo III para cada nível, acrescida das diuturnidades vencidas, salvo para os trabalhadores cujo rendimento mensal seja afetado pela suspensão das cláusulas de expressão pecuniária referidas no citado número 1 da cláusula 156.<sup>a</sup>-A e que atinjam o valor percentual máximo no escalão em que se enquadram constante do anexo XIII, caso em que o subsídio de Natal destes trabalhadores incluirá também os complementos sala-



riais pagos mensalmente.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-C

**Crédito à habitação e outros créditos**

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto do banco pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 156.<sup>a</sup>, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 156.<sup>a</sup>-E, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre o banco e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 75 anos de idade.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-D

**Contribuições para os SAMS**

As contribuições para os SAMS a cargo do banco previstas no número 1, alínea a), da cláusula 133.<sup>a</sup> do ACT são devidas nos termos e pelo valor previsto na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-E

**Compensação aos trabalhadores abrangidos pelo título V**

1- O conselho de administração e a comissão executiva do banco submeterão à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, a ocorrer nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, havendo resultados distribuíveis e que se estima permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos igual ao valor total não percebido pelos trabalhadores decorrente das medidas previstas no presente título.

2- Para efeito do disposto no número anterior, por fim da intervenção estatal deve entender-se o reembolso integral dos CoCos (instrumentos híbridos subscritos pelo Estado) pelo banco.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-F

**Não recurso ao despedimento coletivo**

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 156.<sup>a</sup> o banco manifesta a sua intenção de não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes e estejam em linha com a execução de custos de pessoal a que se obrigaram com a Direção Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), no sentido de conduzir a um objetivo de custos com pessoal não superior a 396 M euros em 2015, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-G

**Comissão de acompanhamento e reuniões**

1- O banco e os sindicatos representados pela FEBASE, com o objetivo de manterem o maior número de postos de trabalho, integrarão uma comissão de acompanhamento, a constituir no prazo de sessenta dias que reunirá trimestralmente ou sempre que o considerem relevante, para informação mútua:

a) Das medidas que estão a ser adotadas e dos seus resultados;

b) De eventuais novas medidas que se tornem necessárias para garantir o cumprimento dos objetivos de redução do quadro de pessoal e dos custos com o pessoal.

2- O banco compromete-se, para além do funcionamento da comissão de acompanhamento prevista no número anterior, a convocar uma reunião formal entre os presidentes e vice-presidentes dos referidos sindicatos, da comissão de acompanhamento e do presidente da comissão executiva do banco, no final do primeiro semestre de 2015.

3- Na reunião referida no número anterior será feito um balanço formal do impacto do plano de reestruturação do quadro de pessoal, nomeadamente no que se refere à eficácia das medidas tomadas, à necessidade de manter o ajustamento salarial ou às novas decisões a tomar, para garantir que o compromisso acordado com a DG COMP se cumpre.

Cláusula 156.<sup>a</sup>-H

**Direito de preferência**

O banco dará preferência, em igualdade de circunstâncias, na admissão em processos de recrutamento de pessoal, aos trabalhadores que tenham celebrado acordo revogatório de contrato de trabalho durante o período de vigência acima referido, sendo o montante da indemnização recebida devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados e tomando como referência a remuneração aplicável à data da nova contratação.

ANEXO XIII

**Remuneração mensal efetiva (em euros) à data imediatamente anterior da entrada em vigor deste título**

Remuneração mensal efetiva ilíquida	% de ajustamento
<1 000	0,0 %
1 000 - 1 499	3,0 %
1 500 - 1 999	4,0 %
2 000 - 2 499	5,0 %
2 500 - 2 999	6,0 %
3 000 - 3 499	7,0 %
3 500 - 3 999	8,0 %
4 000 - 4 999	9,0 %
5 000 - 6 999	10,0 %
> = 7 000	11 %

II - Manter em vigor as restantes cláusulas e os anexos e nomeadamente os seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal e profissional**

1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respetivos trabalhadores filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por sindicatos representados.

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados nos sindicatos representados, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4- O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos segurança social e assistência médica e cuidados de saúde que gozam de natureza indisponível.

5- O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito territorial e sectorial**

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

**Categorias profissionais do grupo A - área diretiva**

*Diretor geral, diretor geral adjunto, diretor central, diretor central adjunto, diretor, diretor adjunto, subdiretor.* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B - área comercial**

*Diretor de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento.* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comer-

cial e administrativa ou de um *backoffice* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do *backoffice* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do *backoffice* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor.* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente.* - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

**Categorias profissionais do grupo B - área técnica**

*Técnico de grau I* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou

projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico* - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

**Categorias profissionais do grupo B - área operativa/ administrativa**

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor.* - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

**Categorias profissionais do grupo B - área da saúde/ ambiente**

*Médico.* - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

**Categorias profissionais do grupo C - área de apoio**

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar.* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

**Níveis mínimos de retribuição**

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos*
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Sub-diretor	14
Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Sub-gerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ Administrativa	Chefe de serviço	11
		Sub-chefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Sub-chefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Sub-chefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	5
	Saúde/ Ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

\* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5 255,01
19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	1 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	579,93
1	498,85

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores
87.º	Diuturnidades	41,09
97.º	Subsídio de almoço	9,39
98.º	Subsídio de trabalhador- -estudante	19,59
100.º (n.os 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	50,98
	b) No estrangeiro	177,50
	c) Apenas uma refeição	15,89
134.ª	Indemnização por acidente em viagem	151 228,36
138.ª	Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 228,36
140.ª	Subsídio infantil	25,41
141.ª	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,50
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	39,92
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	49,71
	d) 10.º ao 12.º ano de escola- -ridade	60,29
	e) Superior ao 12.º ano de esco- -laridade ou ensino superior	68,87
	C. hab. (Nível 1 a 13)	183 634,44
	C. hab. ACT (Nível>=14)	205 238,49

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou in-  
validez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Nível	Anexo III	% Anexo VI	Mensalidades
20	5 255,01	44,61 %	2 344,26
19	4 833,98	48,49 %	2 344,00
18	4 503,90	52,04 %	2 343,83
17	4 148,15	50,99 %	2 115,14
16	3 801,46	51,37 %	1 952,81
15	3 458,76	52,07 %	1 800,98
14	2 383,46	69,69 %	1 661,03
13	2 227,06	68,47 %	1 524,87
12	1 997,58	70,62 %	1 410,69
11	1 791,01	73,29 %	1 312,63
10	1 346,21	88,87 %	1 196,38
9	1 249,24	88,91 %	1 110,70
8	1 120,39	88,96 %	996,70
7	1 029,58	89,20 %	918,39
6	972,31	89,64 %	871,58
5	860,96	90,77%	781,49
4	748,54	92,18%	690,00
3	653,42	94,00%	614,21
2	579,93	95,58%	554,30
1	498,85	91,43%	498,85

Mensalidades mínimas:

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54
Grupo C	498,85

III - Que o acordo coletivo de trabalho, na sua nova reda-  
ção, se considera globalmente mais favorável.

IV - Que os valores da tabela de vencimentos e os valores  
das restantes prestações pecuniárias se mantêm em vigor  
sem alteração, por as partes não terem chegado a acordo  
quanto à sua atualização.

Feito em Lisboa, a 7 de Março de 2014, num único  
exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das  
nove entidades empregadoras e da FEBASE, abrangendo, na  
estimativa das entidades celebrantes, um máximo de 8 584  
trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços  
competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S A, Millennium BCP  
- Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de  
Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário,  
SA, Banco Activobank, SA, Millennium BCP Gestão de  
Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA,  
OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, F & C Por-  
tugal, Gestão de Patrimónios, SA, Interfundos - Gestão de  
Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

José Iglésias Soares, mandatário.



*Miguel Bragança*, mandatário.

Pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Aníbal Ribeiro*, mandatário.

*Domíngos Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Paulo Alexandre*, mandatário.

Depositado em 19 de março de 2014, a fl. 147, do livro n.º 11, com o n.º 18/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - Alteração e texto consolidado**

I - Exposição de motivos e aditamento do título V ao ACT:

#### **Exposição de motivos**

No decurso do ano de 2012, o Banco Comercial Português, SA (de ora em diante designado por banco) viu-se obrigado a colmatar uma necessidade de capital que surge na sequência de diversos fatores agravados pela crise soberana, a situação económica portuguesa e a exposição à Grécia.

Em 2012, a atividade do Grupo Banco Comercial Português (de ora em diante designado por Millennium bcp) desenvolveu-se num cenário macroeconómico extremamente difícil, condicionado pelo ambiente de forte contração económica, com redução do consumo privado, aumento do nível de desemprego e consequente aceleração do ritmo de degradação do risco de crédito das empresas e particulares. Neste período, o Millennium bcp registou um prejuízo consolidado de - 1 219,1 milhões de euros, que compara com um prejuízo de - 848,6 milhões de euros em 2011.

Para os resultados negativos referidos no parágrafo anterior contribuíram a acentuada diminuição da atividade do Millennium bcp e a deterioração da qualidade da carteira de créditos, fruto da conjuntura económica nacional e internacional que provocaram uma inevitável quebra do produto bancário, um montante muito expressivo de provisões e imparidades e um significativo resultado líquido negativo gerado por uma exposição significativa à dívida soberana da República Helénica, a que no final levou ao registo de perdas por imparidades de 533 milhões de euros.

Em 2012, a margem financeira consolidada sofreu uma redução de 35,2 % face a 2011, atingindo 1 023,6 milhões de euros.

Ainda em 2012, as dotações para imparidades e provisões ascenderam a 1 609,8 milhões de euros.

Com estes fatores o banco viu-se compelido a definir um plano de recapitalização, que consistiu num aumento de capital subscrito pelos acionistas privados, no valor de 500 milhões de euros, e o recurso ao investimento público temporário, através da emissão de instrumentos híbridos subscritos pelo Estado Português (de ora em diante designados por «CoCos»), no valor de 3 mil milhões de euros.

Em conformidade com o acordado com o Estado Português, o investimento público terá de ser reembolsado até 2017 (com início em 2014), sob pena dos «CoCos» se converterem em capital social.

Em resultado do investimento público temporário, o Millennium bcp está sujeito à adoção de um conjunto de medidas decididas pela Direção Geral da Concorrência da Comissão Europeia (de ora em diante designada por «DG COMP»), de modo a garantir que a ajuda pública é ressarcida, que esta não provoca distorções na concorrência e que as medidas são suficientemente exigentes que dissuadam as empresas de recorrer a ela.

O compromisso acordado entre a DG COMP, o Estado Português e o banco (de ora em diante designado por «acordo»), que é de cumprimento obrigatório (sob pena de serem impostas medidas adicionais às já definidas) e que abrange o banco e todas as demais empresas do Millennium bcp, implica redução acrescida dos custos operacionais em linha com a efetiva procura por serviços bancários.

No acordo foram assumidas obrigações no que respeita à evolução do quadro e dos custos de pessoal, sendo imperativo que o número agregado de trabalhadores ativos no mercado doméstico do Millennium bcp não exceda 7 747 trabalhadores em 31 de Dezembro de 2015 e 7 500 trabalhadores em 31 de Dezembro de 2017, com uma redução de custos adicional equivalente ao custo de 400 trabalhadores. Este acordo considera-se cumprido se o Millennium bcp assegurar os seguintes custos máximos com o quadro de pessoal em Portugal, relativamente aos trabalhadores: 396 milhões de euros em 31 de Dezembro de 2015 e 392 milhões de euros em 31 de Dezembro de 2017. Se este objetivo de custos não for atingido, o Millennium Bcp terá que reduzir o seu quadro de pessoal, em Portugal, até aos 7 100 trabalhadores, até ao final do período de reestruturação (isto é, até final do ano 2017).

De notar que esta solução resultou de uma forte e difícil negociação com a DG COMP, com acompanhamento do Banco de Portugal e do Ministério das Finanças, tendo este último assumido o compromisso conjuntamente com o banco, em 31 de agosto de 2013. É de referir que no âmbito das negociações com a DG COMP foi concebido, por iniciativa do banco, um modelo que compensa uma menor redução de postos de trabalho através de redução de custos de pessoal. Esta solução é específica do Millennium bcp.

Os acionistas já subscreveram o aumento de capital sem perspectiva de dividendos a médio prazo e o conselho de administração e a comissão executiva já viram a sua remuneração reduzida em 50 %. No banco já não há plano de atribuição de bónus, nem sistemas de remuneração variável para a direção.

Na perspectiva de recursos humanos e de forma a evitar o recurso ao despedimento coletivo, o banco requereu ao Mi-

nistério da Economia e do Emprego a concessão do estatuto de «empresa em reestruturação», nos termos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Em resposta, e após a emissão de parecer favorável por parte do Instituto do Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, IP e o Instituto da Segurança Social, IP, assim como da consulta realizada aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, o Ministério da Economia e do Emprego, por intermédio de despacho emitido pelo Secretário de Estado do Emprego, datado de 19 de dezembro de 2012, declarou o banco como «empresa em reestruturação».

Já em 2013, o Millennium bcp apresentou um resultado negativo consolidado de -740,5 milhões de euros, que compara com -1 219,1 milhões de euros no período homólogo de 2012.

Os resultados negativos referidos no parágrafo anterior refletem fundamentalmente o efeito desfavorável da evolução da margem financeira, com destaque para o peso do custo dos «CoCos», as dotações para imparidades e provisões, os custos com reestruturações e o impacto da venda da operação grega.

Em 2013, a margem financeira consolidada ascendeu a 848,1 milhões de euros, refletindo uma quebra de 15 % face ao ano anterior em base comparável.

Ainda em 2013, as dotações para imparidades e provisões ascenderam a 1 286,6 milhões de euros.

Entre 2011 e 2012, o rácio de eficiência custos operacionais / produto bancário registou uma degradação, em resultado da quebra verificada nas receitas ter sido superior à redução conseguida nos custos operacionais, os quais foram influenciados pelos custos com o pessoal registados em 2012, em resultado de indemnizações contratuais pagas no contexto de um programa de redução do quadro de pessoal no âmbito da reestruturação implementada em 2012.

Em 2013, o rácio de eficiência custos operacionais / produto bancário voltou a registar uma deterioração, fruto da continuada quebra das receitas ter sido superior à redução conseguida nos custos operacionais, pese embora a evolução decrescente registada no quadro pessoal. No final dos períodos em análise, o número de trabalhadores do Millennium bcp em Portugal era de 9 959 em 2011, 8 982 em 2012 e 8 584 em 2013, representando uma diminuição acumulada nos dois anos de 1 375 trabalhadores.

No entanto, o resultado concreto do acordo com a DG COMP foi uma redução de custos com pessoal no Millennium bcp em Portugal, entre dezembro de 2012 e dezembro de 2017, de 527 milhões de euros para 392 milhões de euros, o que representa uma redução de 25 % face a 2011.

Assim, para conseguir alcançar os compromissos assumidos, mostra-se necessário continuar a implementar medidas que visem a redução de custos com pessoal e continuar a tomar medidas que salvaguardem um maior número de postos de trabalho.

Neste contexto, o banco tomou a iniciativa de negociar com os sindicatos signatários do acordo coletivo de trabalho aplicável uma proposta de aditamento transitório de um novo título, que permite a aplicação das regras do código do

trabalho ao universo dos trabalhadores das entidades empregadoras signatárias por suspensão transitória das cláusulas de expressão pecuniária convencionalmente previstas.

O aditamento do título V não visa regular, com carácter de permanência, qualquer aspeto da estrutura vinculativa das relações laborais, constituindo antes uma providência isolada de alcance temporal limitado, ditada por razões de urgente necessidade de diminuição de custos fixos e cumprimento de objetivos imperativos para a solvabilidade do banco.

Esta medida de suspensão das cláusulas de expressão pecuniária terá um impacto de cerca de 18 milhões de euros na redução de custos anual, que é equivalente ao custo atual de cerca de 400 trabalhadores.

Medidas de suspensão de cláusulas de expressão pecuniária

As partes acordaram no aditamento de um novo título V, sob a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias».

Para salvaguarda do princípio da proteção da confiança dos trabalhadores, foi acordado que tal título tem carácter transitório, tendo sido acordado que as cláusulas de expressão pecuniária suspensas serão retomadas após o período convencionado.

É entendimento das partes outorgantes que o aditamento de um novo título é manifestamente idóneo para fazer face à situação económica supra referida e necessário perante os compromissos assumidos junto da DG COMP.

É igualmente entendido que o aditamento temporário deste novo título é mais favorável aos trabalhadores, porquanto garante a preservação de um maior número de postos de trabalho, estando salvaguardado um mínimo de 400 postos de trabalho.

Para que seja respeitado o princípio da igualdade e para que a medida adotada seja proporcional em termos de justiça distributiva face ao valor mais ou menos elevado das distintas remunerações auferidas pelos trabalhadores, as partes acordaram que o impacto que a suspensão das cláusulas de expressão pecuniária tem na esfera patrimonial do trabalhador deve ser progressiva em função da remuneração mensal efetiva auferida até à data imediatamente anterior à da entrada em vigor deste título.

Por respeito aos mesmos princípios, foi acordado que da aplicação da tabela constante do anexo X, a retribuição mensal de cada trabalhador de um determinado escalão não pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.

Para proceder a uma redução dos custos de pessoal, as partes acordaram em suspender temporariamente a generalidade das cláusulas de expressão pecuniária previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (de ora em diante designado de «ACT»), sendo de salientar a exceção do prémio de antiguidade e subsídios sociais, nos seguintes termos:

- Aquelas cuja atribuição resulta exclusivamente do ACT, são juridicamente suspensas;

- Aquelas cuja atribuição resulta igualmente do Código do Trabalho («CT»), suspende-se o pagamento convencionado nos termos do ACT, passando a aplicar-se o regime previsto no CT.

Durante o período transitório, foi acordada a suspensão da vigência das cláusulas respeitantes às matérias de promoções/progressões e diuturnidades vincendas.

Com vista à criação de condições mais favoráveis aos trabalhadores, foi assumido o seguinte compromisso:

– O conselho de administração e a comissão executiva submeterão à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, havendo resultados distribuíveis, que se estima (com base no plano de reestruturação) possam permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos, igual ao valor total não percebido durante o período temporário de redução salarial. O fim da intervenção estatal consubstancia-se no reembolso integral dos CoCos.

– A pedido do trabalhador, as condições do crédito habitação, ou outros créditos, podem ser alteradas no período de vigência do acordo, no sentido de reduzir a prestação mensal, na proporção que o aditamento afetou o seu rendimento, com recurso a:

– Carência de capital durante o período transitório, a restituir com a eventual distribuição de resultados e/ou

– Prolongamento do prazo de amortização até aos 75 anos.

– Não redução do pagamento das contribuições a cargo do banco para os SAMS no período de vigência do aditamento.

– Logo que o banco retome a atividade normal de recrutamento, os trabalhadores que tenham aceite uma rescisão de contrato por mútuo acordo, terão, em igualdade de circunstâncias (perfil, requisitos da função, etc.) direito de preferência na admissão, sendo o montante da indemnização devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados, tomando como referência à remuneração aplicável à data da nova contratação.

A solução acordada configura globalmente as seguintes vantagens:

1- Salvaguarda mais de 400 postos de trabalho, com utilização de outros mecanismos de redução de custos de pessoal;

2- Assegura o equilíbrio no impacto da redução de custos pelo universo dos trabalhadores através de um sistema proporcional, progressivo e temporário;

3- Assegura um maior número de reformas antecipadas para a redução do quadro de pessoal;

4- Garante aos trabalhadores a reposição das condições remuneratórias previstas no ACT após o reembolso pelo banco do investimento realizado pelo Estado;

5- Possibilita uma compensação futura;

6- Permite reduzir as prestações mensais de crédito a trabalhadores.

Assim,

O Banco Comercial Português, por um lado, e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, em representação dos sindicatos abaixo designados, por outro, abaixo signatários, acordam em introduzir o seguinte título V, sob a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias» ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Grupo Ban-

co Comercial Português e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 1 de 8 de janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 1999, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2000, n.º 30 de 15 de agosto de 2002, n.º 30 de 15 de agosto de 2003, n.º 4 de 29 de janeiro de 2005, n.º 22, de 15 de junho de 2007 e n.º 29 de 8 de agosto de 2013:

As partes, na sequência e em consonância com os princípios entre si estabelecidos, acordam em aditar ao ACT um título V, com a epígrafe «Disposições especiais temporárias e transitórias», que integra as novas cláusulas 151.<sup>a</sup>, 151.<sup>a</sup>-A, 151.<sup>a</sup>-B, 151.<sup>a</sup>-C, 151.<sup>a</sup>-D, 151.<sup>a</sup>-E, 151.<sup>a</sup>-F e 151.<sup>a</sup>-G, 151.<sup>a</sup>-H e o anexo X:

## TÍTULO V

### Disposições especiais temporárias e transitórias

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Âmbito e duração

1- Todas as alterações introduzidas com o presente título ao acordo coletivo de trabalho aplicam-se aos trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, adiante designado por banco, e têm caráter temporário e transitório, entrando em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que as publicar e caducam automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

2- Para todos os efeitos o pagamento integral antecipado ou reembolso ao Estado do investimento público implica também a caducidade do presente título no ano subsequente.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as alterações constantes do presente título ficam suspensas até à entrada em vigor de portaria de extensão que as estenda ao universo dos trabalhadores do banco e no pressuposto que a mesma é aceite e publicada até 10 de Junho de 2014.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-A

##### Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 83.<sup>a</sup>, número 2 (ressalvando-se a remuneração base decorrente do anexo III e as diuturnidades), 86.<sup>a</sup> (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas), 88.<sup>o</sup>, número 1 (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 263.<sup>o</sup> do Código do Trabalho e na cláusula 151.<sup>a</sup>-B), 93.<sup>a</sup> (sem prejuízo do disposto no artigo 268.<sup>o</sup> do Código do Trabalho), 94.<sup>a</sup> (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 265.<sup>o</sup> do Código do Trabalho) e 95.<sup>o</sup> (sem prejuízo da aplicação do número 4 da presente cláusula), mantendo-se em vigor todas as restantes.

2- Durante o período transitório referido na cláusula 151.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito à remuneração mensal que resultar



da aplicação das percentagens do anexo X aos montantes da retribuição mensal efetiva ilíquida à data da entrada em vigor do presente título, constantes dos escalões do mesmo anexo, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Da aplicação da referida tabela constante do anexo X a remuneração mensal de cada trabalhador de um determinado escalão nunca pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.

4- Todavia, ao trabalhador é sempre garantido, em qualquer circunstância, uma remuneração mensal ilíquida de valor correspondente ao somatório da remuneração que resultar da aplicação da atual tabela constante do anexo III do ACT para cada nível, das diuturnidades vencidas e do subsídio de almoço, que o mesmo auferia na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

5- Atendendo ainda ao caráter transitório e provisório da não aplicação das cláusulas referidas no número 1 da presente cláusula, e para efeitos de processamento salarial, o banco continua a processar as rubricas salariais das cláusulas de expressão pecuniária nos termos vigentes até à data da entrada em vigor da presente alteração do ACT, deduzindo um montante único que se considera efetuado por conta do resultado que a suspensão das cláusulas de expressão pecuniária tem na esfera jurídica do trabalhador.

6- As cláusulas do presente ACT transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, durante o período transitório previsto no número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup> e tendo em consideração o interesse económico constante da exposição de motivos, o banco e os trabalhadores também podem celebrar acordos de ajustamento salarial temporário, desde que respeitados os limites previstos no anexo X e observados os demais termos e condições do presente título.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de Natal

Durante o período referido no número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup>, o montante do subsídio de Natal dos trabalhadores é correspondente à retribuição base constante do anexo III para cada nível, acrescida das diuturnidades vencidas, salvo para os trabalhadores cujo rendimento mensal seja afetado pela suspensão das cláusulas de expressão pecuniária referidas no citado número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup>-A e que atinjam o valor percentual máximo no escalão em que se enquadram constante do anexo X, caso em que o subsídio de Natal destes trabalhadores incluirá também os complementos e subsídios salariais pagos mensalmente.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-C

##### Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação

mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto do banco pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 151.<sup>a</sup>, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 151.<sup>a</sup>-E, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre o banco e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 75 anos de idade.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-D

##### Contribuições para os SAMS

1- As contribuições para os SAMS a cargo do banco previstas na alínea a) do número 2 da cláusula 101.<sup>a</sup> do ACT são devidas nos termos e pelo valor previsto na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

2- Na eventualidade do trabalhador pretender manter inalteradas as contribuições para o SAMS, na parte que está a seu cargo, deverá disso informar a sua entidade empregadora até ao termo do mês subsequente ao da entrada em vigor da revisão do presente ACT.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-E

##### Compensação aos trabalhadores abrangidos pelo título V

1- O conselho de administração e a comissão executiva do banco submeterão à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, a ocorrer nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, havendo resultados distribuíveis e que se estima permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos igual ao valor total não percebido pelos trabalhadores decorrente das medidas previstas no presente título.

2- Para efeito do disposto no número anterior, por fim da intervenção estatal deve entender-se o reembolso integral dos CoCos (instrumentos híbridos subscritos pelo Estado) pelo banco.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-F

##### Não recurso ao despedimento coletivo

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 151.<sup>o</sup> o banco manifesta a sua intenção de não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes e estejam em linha com a execução de custos de pessoal a que se obrigaram com a Direção Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), no sentido de conduzir a um objetivo de custos com pessoal não superior a 396 M euros em 2015, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Cláusula 151.<sup>a</sup>-G

**Comissão de acompanhamento e reuniões**

1- O banco e os sindicatos representados pela FSIB, com o objetivo de manterem o maior número de postos de trabalho, integrarão uma comissão de acompanhamento, a constituir no prazo de sessenta dias que reunirá trimestralmente ou sempre que o considerem relevante, para informação mútua:

a) Das medidas que estão a ser adotadas e dos seus resultados;

b) De eventuais novas medidas que se tornem necessárias para garantir o cumprimento dos objetivos de redução do quadro de pessoal e dos custos com o pessoal, a que o banco está obrigado pelo acordo assinado com a DG COMP.

2- O banco compromete-se, para além do funcionamento da comissão de acompanhamento prevista no número anterior, a convocar uma reunião formal entre os presidentes e vice-presidentes dos referidos sindicatos, da comissão de acompanhamento e do presidente da comissão executiva do banco, no final do primeiro semestre de 2015.

3- Na reunião referida no número anterior será feito um balanço formal do impacto do plano de reestruturação do quadro de pessoal, nomeadamente no que se refere à eficácia das medidas tomadas, à necessidade de manter o ajustamento salarial ou às novas decisões a tomar, para garantir que o compromisso acordado com a DG COMP se cumpre.

Cláusula 151.<sup>a</sup>-H

**Direito de preferência**

O banco dará preferência, em igualdade de circunstâncias, na admissão em processos de recrutamento de pessoal, aos trabalhadores que tenham celebrado acordo revogatório de contrato de trabalho durante o período de vigência acima referido, sendo o montante da indemnização recebida devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados e tomando como referência a remuneração aplicável à data da nova contratação.

**ANEXO X**

**Remuneração mensal efetiva (em euros) à data imediatamente anterior da entrada em vigor deste título**

Remuneração mensal efetiva ilíquida	% de ajustamento
<1 000	0,0 %
1 000 - 1 499	3,0 %
1 500 - 1 999	4,0 %
2 000 - 2 499	5,0 %
2 500 - 2 999	6,0 %
3 000 - 3 499	7,0 %
3 500 - 3 999	8,0 %
4 000 - 4 999	9,0 %
5 000 - 6 999	10,0 %
>= 7 000	11 %

II - Manter em vigor as restantes cláusulas e os anexos e nomeadamente os seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal e profissional**

1- O presente acordo coletivo de trabalho obriga as instituições e os sindicatos que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e pelo Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificadaamente por sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

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

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

4- O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito territorial e sectorial**

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

**ANEXO I**

**Categorias Profissionais**

**Categorias profissionais do grupo A - área directiva**

*Diretor geral, diretor geral adjunto, diretor central, diretor central adjunto.* - Integram a alta direção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes; normalmente, reportam diretamente ao administrador do respetivo pelouro.

*Diretor, diretor adjunto, subdiretor.* - Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B - área comercial**

*Diretor de estabelecimento/operações, gerente de esta-*

*belecimento.* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *backoffice* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do *backoffice* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do back office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor.* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente.* - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

### **Categorias profissionais do grupo B - área técnica**

*Técnico de grau I.* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

*Cambista, operador de mercados.* - Decidem e/ou executam, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e/ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimentos, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da Instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Inspetor chefe.* - Inspetiona todas as atividades da Instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspeção.

*Inspetor.* - Inspetiona todas as atividades da Instituição e exercem funções de auditoria.

*Inspetor adjunto, subinspetor.* - De forma subordinada, inspecionam todas as atividades da Instituição, exercem funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substituem os inspetores relativamente a algumas das atividades de inspeção.

*Analista de sistemas.* - Pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção; avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamentos sempre que necessário e conveniente; trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objetivos para os sistemas; promove a aplicação de metodologias de conceção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista programador.* - Mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projetos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática; assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrando equipas-projeto.

*Analista de informática.* - Concebe, projeta e realiza, no

âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes; compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

*Programador de informática.* - Desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise.

*Operador de informática.* - Opera diretamente sobre computadores e/ou unidades periféricas em centros de tratamento automático de informação.

**Categorias profissionais do grupo B - área operativa/ administrativa**

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de setor, supervisor.* - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, setor ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

**Categorias profissionais do grupo B - área da saúde/ ambiente**

*Médico.* - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

Categorias profissionais do grupo C - área de apoio

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar.* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Sub-diretor	14
Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Sub-gerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ Administrativa	Chefe de serviço	11
		Sub-chefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Sub-chefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Sub-chefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	5
	Saúde/ Ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

ANEXO III

Tabela de vencimentos

	2008	2009	2010
Níveis	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas
20	€ 5126,09 €	5 202,98 €	5 255,01 €
19	4 715,39 €	4 786,12 €	4 833,98 €
18	4 393,41 €	4 459,31 €	4 503,90 €
17	4 046,38 €	4 107,08 €	4 148,15 €
16	3 708,20 €	3 763,82 €	3 801,46 €
15	3 373,90 €	3 424,51 €	3 458,76 €
14	2 324,99 €	2 359,86 €	2 383,46 €
13	2 172,42 €	2 205,01 €	2 227,06 €
12	1 948,57 €	1 977,80 €	1 997,58 €
11	1 747,07 €	1 773,28 €	1 791,01 €
10	1 313,18 €	1 332,88 €	1 346,21 €
9	1 218,59 €	1 236,87 €	1 249,24 €
8	1 092,91 €	1 109,30 €	1 120,39 €
7	1 004,33 €	1 019,39 €	1 029,58 €
6	948,45 €	962,68 €	972,31 €
5	839,84 €	852,44 €	860,96 €
4	730,18 €	741,13 €	748,54 €
3	637,39 €	646,95 €	653,42 €
2	565,70 €	574,19 €	579,93 €
1	486,61 €	493,91 €	498,85 €

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusula	Designação	2008 Valor	2009 Valor	2010 Valor
86. <sup>a</sup>	Diuturnidades	40,08 €	40,68 €	41,09 €
95. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	9,16 €	9,30 €	9,39 €
96. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante	19,11 €	19,40 €	19,59 €
98. <sup>a</sup> (n.ºs 2 e 5)	Ajudas de custo: a) Em Portugal b) No estrangeiro c) Apenas uma refeição	49,73 € 173,14 € 15,50 €	50,48 € 175,74 € 15,73 €	50,98 € 177,50 € 15,89 €
127. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem	147 518,28 €	149 731,05 €	151 228,36 €
131. <sup>a</sup>	Indemnização por morte acidente de trabalho	147 518,28 €	149 731,05 €	151 228,36 €
140. <sup>a</sup>	Subsídio Infantil	24,79 €	25,16 €	25,41 €
141. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo: a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade b) 5.º e 6.º anos de escolaridade c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	27,80 € 38,94 € 48,49 € 58,81 € 67,18 €	28,22 € 39,52 € 49,22 € 59,69 € 68,19 €	28,50 € 39,92 € 49,71 € 60,29 € 68,87 €
Artigo 3.º Reg. crédito à habitação	Crédito à habitação: Até ao nível 13 Nível 14 e seguintes	179 129,34 € 205 238,49 €	181 816,28 € 205 238,49 €	183 634,44 € 205 238,49 €

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	% sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
1	2	75 %
2	4	75 %
3	6	75 %
4	8	75 %
5	10	75 %
6	12	75 %
7	14	75 %
8	16	75 %
9	18	75 %
10	20	75 %
11	22	75 %
12	24	75 %
13	26	75 %
14	28	75 %
15	30	75 %
16	32	75 %
17	34	75 %
18	36	75 %
19	38	75 %
20	20	100 %
21	21	100 %
22	22	100 %
23	23	100 %
24	24	100 %
25	25	100 %
26	26	100 %
27	27	100 %
28	28	100 %
29	29	100 %
30	30	100 %
31	31	100 %
32	32	100 %
33	33	100 %
34	34	100 %



ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível.  
Último período (cláusula 119.ª)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anos										
1	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
2	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
3	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
4	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
5	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
6	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
7	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
8	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
9	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
10	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
11	21,94 %	22,94 %	22,56 %	22,12 %	21,78 %	21,51 %	21,41 %	21,35 %	21,34 %	21,33 %
12	24,69 %	25,81 %	25,38 %	24,89 %	24,51 %	24,20 %	24,08 %	24,02 %	24,01 %	23,99 %
13	27,43 %	28,67 %	28,20 %	27,65 %	27,23 %	26,89 %	26,76 %	26,69 %	26,67 %	26,66 %
14	30,17 %	31,54 %	31,02 %	30,42 %	29,95 %	29,58 %	29,44 %	29,36 %	29,34 %	29,33 %
15	32,92 %	34,41 %	33,84 %	33,18 %	32,68 %	32,27 %	32,11 %	32,02 %	32,01 %	31,99 %
16	35,66 %	37,28 %	36,66 %	35,95 %	35,40 %	34,96 %	34,79 %	34,69 %	34,68 %	34,66 %
17	39,32 %	41,10 %	40,42 %	39,64 %	39,03 %	38,55 %	38,36 %	38,25 %	38,23 %	38,21 %
18	42,06 %	43,97 %	43,24 %	42,40 %	41,75 %	41,23 %	41,03 %	40,92 %	40,90 %	40,88 %
19	44,80 %	46,83 %	46,06 %	45,17 %	44,48 %	43,92 %	43,71 %	43,59 %	43,57 %	43,54 %
20	47,54 %	49,70 %	48,88 %	47,93 %	47,20 %	46,61 %	46,38 %	46,26 %	46,23 %	46,21 %
21	50,29 %	52,57 %	51,70 %	50,70 %	49,92 %	49,30 %	49,06 %	48,93 %	48,90 %	48,88 %
22	53,03 %	55,44 %	54,52 %	53,46 %	52,65 %	51,99 %	51,74 %	51,59 %	51,57 %	51,54 %
23	56,69 %	59,26 %	58,28 %	57,15 %	56,28 %	55,58 %	55,30 %	55,15 %	55,13 %	55,10 %
24	59,43 %	62,13 %	61,10 %	59,91 %	59,00 %	58,27 %	57,98 %	57,82 %	57,79 %	57,76 %
25	62,17 %	64,99 %	63,92 %	62,68 %	61,72 %	60,96 %	60,66 %	60,49 %	60,46 %	60,43 %
26	64,92 %	67,86 %	66,74 %	65,44 %	64,45 %	63,65 %	63,33 %	63,16 %	63,13 %	63,09 %
27	67,66 %	70,73 %	69,56 %	68,21 %	67,17 %	66,33 %	66,01 %	65,83 %	65,79 %	65,76 %
28	70,40 %	73,60 %	72,38 %	70,98 %	69,89 %	69,02 %	68,68 %	68,50 %	68,46 %	68,43 %
29	74,06 %	77,42 %	76,14 %	74,66 %	73,52 %	72,61 %	72,25 %	72,05 %	72,02 %	71,98 %
30	76,80 %	80,29 %	78,96 %	77,43 %	76,25 %	75,30 %	74,93 %	74,72 %	74,69 %	74,65 %
31	79,55 %	83,15 %	81,78 %	80,19 %	78,97 %	77,99 %	77,60 %	77,39 %	77,35 %	77,31 %
32	82,29 %	86,02 %	84,60 %	82,96 %	81,69 %	80,68 %	80,28 %	80,06 %	80,02 %	79,98 %
33	85,03 %	88,89 %	87,42 %	85,72 %	84,42 %	83,37 %	82,96 %	82,73 %	82,69 %	82,64 %
34	87,78 %	91,76 %	90,24 %	88,49 %	87,14 %	86,06 %	85,63 %	85,40 %	85,36 %	85,31 %
35	91,43 %	95,58 %	94,00 %	92,18 %	90,77 %	89,64 %	89,20 %	88,96 %	88,91 %	88,87 %

Nível	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Anos										
1	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
2	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
3	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
4	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
5	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
6	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
7	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
8	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
9	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
10	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
11	17,59 %	16,95 %	16,44 %	16,72 %	12,43 %	12,25 %	12,17 %	12,44 %	11,59 %	10,70 %
12	19,79 %	19,07 %	18,49 %	18,82 %	13,98 %	13,79 %	13,69 %	14,00 %	13,03 %	12,05 %
13	21,99 %	21,19 %	20,55 %	20,91 %	15,53 %	15,33 %	15,22 %	15,56 %	14,48 %	13,38 %
14	24,19 %	23,30 %	22,60 %	22,99 %	17,09 %	16,85 %	16,73 %	17,11 %	15,93 %	14,72 %
15	26,38 %	25,42 %	24,65 %	25,08 %	18,65 %	18,39 %	18,26 %	18,67 %	17,37 %	16,05 %
16	28,58 %	27,54 %	26,71 %	27,18 %	20,20 %	19,92 %	19,78 %	20,22 %	18,83 %	17,39 %
17	31,51 %	30,36 %	29,44 %	29,96 %	22,27 %	21,96 %	21,81 %	22,29 %	20,75 %	19,17 %
18	33,72 %	32,48 %	31,50 %	32,06 %	23,83 %	23,50 %	23,32 %	23,85 %	22,20 %	20,52 %
19	35,92 %	34,60 %	33,55 %	34,15 %	25,37 %	25,02 %	24,85 %	25,40 %	23,65 %	21,85 %
20	38,12 %	36,72 %	35,61 %	36,23 %	26,93 %	26,56 %	26,37 %	26,96 %	25,10 %	23,19 %
21	40,31 %	38,84 %	37,66 %	38,32 %	28,48 %	28,09 %	27,89 %	28,52 %	26,54 %	24,53 %
22	42,51 %	40,96 %	39,72 %	40,42 %	30,04 %	29,62 %	29,42 %	30,07 %	27,99 %	25,86 %
23	45,44 %	43,78 %	42,45 %	43,20 %	32,11 %	31,66 %	31,44 %	32,15 %	29,93 %	27,65 %
24	47,64 %	45,90 %	44,51 %	45,30 %	33,66 %	33,20 %	32,96 %	33,71 %	31,38 %	28,99 %
25	49,84 %	48,02 %	46,56 %	47,38 %	35,22 %	34,73 %	34,48 %	35,25 %	32,81 %	30,33 %
26	52,04 %	50,13 %	48,62 %	49,47 %	36,77 %	36,26 %	36,01 %	36,81 %	34,26 %	31,66 %
27	54,24 %	52,25 %	50,67 %	51,57 %	38,32 %	37,79 %	37,53 %	38,36 %	35,71 %	33,00 %
28	56,44 %	54,37 %	52,73 %	53,66 %	39,88 %	39,33 %	39,05 %	39,92 %	37,16 %	34,33 %
29	59,37 %	57,20 %	55,46 %	56,45 %	41,95 %	41,37 %	41,08 %	42,00 %	39,09 %	36,13 %
30	61,57 %	59,32 %	57,52 %	58,53 %	43,50 %	42,90 %	42,59 %	43,56 %	40,54 %	37,46 %
31	63,77 %	61,44 %	59,57 %	60,62 %	45,06 %	44,43 %	44,12 %	45,11 %	41,99 %	38,80 %
32	65,97 %	63,56 %	61,63 %	62,71 %	46,61 %	45,97 %	45,65 %	46,67 %	43,44 %	40,14 %
33	68,17 %	65,68 %	63,68 %	64,81 %	48,16 %	47,50 %	47,16 %	48,22 %	44,89 %	41,48 %
34	70,36 %	67,80 %	65,73 %	66,90 %	49,71 %	49,03 %	48,69 %	49,78 %	46,33 %	42,82 %
35	73,29 %	70,62 %	68,47 %	69,69 %	51,79 %	51,07 %	50,71 %	51,85 %	48,26 %	44,60 %



ANEXO VII

Pensões de sobrevivência

Nível	A)	B)
20	25,08 %	60,00 %
19	27,17 %	60,00 %
18	29,82 %	60,00 %
17	29,22 %	60,00 %
16	29,65 %	60,00 %
15	30,05 %	60,00 %
14	40,61 %	60,00 %
13	39,60 %	60,00 %
12	40,46 %	60,00 %
11	41,59 %	60,00 %
10	50,00 %	60,00 %
9	50,00 %	60,00 %
8	50,00 %	60,00 %
7	50,00 %	60,00 %
6	50,00 %	60,00 %
5	50,00 %	60,00 %
4	50,00 %	60,00 %
3	50,00 %	60,00 %
2	50,00 %	60,00 %
1	50,00 %	60,00 %

A) Morte de um trabalhador no ativo - percentagem sobre o salário do anexo III.

B) Morte de um trabalhador reformado - percentagem sobre as mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível.

III - Que o acordo coletivo de trabalho, na sua nova redação, se considera globalmente mais favorável.

IV - Que os valores da tabela de vencimentos e os valores das restantes prestações pecuniárias se mantêm em vigor sem alteração, por as partes não terem chegado a acordo quanto à sua atualização.

Feito em Lisboa, a 10 de março de 2014, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove entidades empregadoras e da FSIB, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, um máximo de 8 584 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium bcp - Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, Millennium bcp Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

José Iglésias Soares, mandatário.  
Miguel Bragança, mandatário.

Pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

Afonso Pires Diz, mandatário.  
Fernando Fonseca, mandatário.

Texto consolidado

Acordo coletivo entre o Grupo do Banco Comercial Português, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito pessoal e profissional

1- O presente acordo coletivo de trabalho obriga as instituições e os sindicatos que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e pelo Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificadaamente por sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

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

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

4- O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território português, no âmbito do setor bancário e financeiro.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

## CAPÍTULO I

### Direitos e deveres em geral

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Deveres das instituições

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

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo coletivo de trabalho;

c) Manter permanentemente atualizado, na direção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

d) No ato de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento que identifique a Instituição e no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, bem como a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho;

e) Informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2- A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do número 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da Instituição, considera-se cumprida com o seu envio para a caixa de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a

pedido do trabalhador.

3- É vedado às instituições:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Despedir sem justa causa o trabalhador;

f) Obrigar o uso de farda.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

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

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

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

d) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os atos 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- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

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

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Arbitragem**

As instituições outorgantes e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respetivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Prescrição e regime de prova dos créditos**

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

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

SECÇÃO II

**Encerramento e transmissão da empresa ou do estabelecimento**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário da empresa ou do estabelecimento**

1- No caso de encerramento temporário de uma empresa ou dum estabelecimento, por facto imputável ao empregador 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 atividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se anteriormente já exercia essa atividade, com autorização da instituição.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa prestar serviço,

por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Encerramento definitivo do estabelecimento**

No caso de encerramento definitivo dum estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição da instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Transmissão da empresa ou do estabelecimento**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, algum 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 empresa outorgante, noutra estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho outorgados e vencidas até à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3- Para efeitos do número 2, o adquirente, depois de cumprido o dever de informação aos representantes dos trabalhadores sobre a data e os motivos da transmissão, bem como das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes, pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

SECÇÃO III

**Actividade sindical nas instituições**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Exercício da atividade sindical**

É garantido aos trabalhadores o exercício da atividade sindical nas instituições de crédito e sociedades financeiras signatárias do presente acordo, nos termos previstos na lei.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Direitos sindicais

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Criar secções e comissões sindicais;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais julgados necessários;
- c) Relativamente aos membros das direcções sindicais, do conselho directivo do SAMS/quadros e do conselho de gerência do SAMS/SIB, a três membros do secretariado de comissões ou secções sindicais, e aos representantes sindicais na direcção da instituição de segurança social do setor bancário, dispor do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias, e, para além disso, considerar justificadas as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das respetivas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo;
- e) Relativamente aos elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, dispor dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais, ou de empresa, dos sindicatos;
- f) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- g) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- i) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- j) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros das direcções sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- k) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

### SECÇÃO IV

#### Condições e medicina do trabalho

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Condições do local de trabalho

- 1- Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.
- 2- O nível de intensidade sonora, nos locais de trabalho, não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.
- 3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
- 4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam fator da fadiga.
- 5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.
- 6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou por em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

- 1- As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.
- 2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.
- 3- Os serviços de medicina do trabalho deverão por em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, devendo ser informados, pela instituição ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.
- 4- Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.
- 5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

### CAPÍTULO II

#### Estatuto funcional



#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, de acordo com o que em cada momento lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

2- No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de 6 meses, um estatuto profissional equivalente à sua categoria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A - categorias da área diretiva;
- b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2- A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

3- Consideram-se categorias profissionais específicas ou de enquadramento aquelas que envolvem o exercício de atividades próprias das instituições de crédito e das sociedades financeiras ou cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica, considerando-se como tais as categorias do grupo A, bem como as categorias do grupo B nas áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, com nível mínimo 8 e reconhecidas pelo SNQTB.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Procuradores**

Os trabalhadores com procuração não podem ter retribuição inferior à do nível 6 ou nível 8, consoante sejam filiados no SIB ou no SNQTB, respetivamente, devendo ser obrigatoriamente promovidos ao respetivo nível, logo que completarem um ano de desempenho do mandato.

### CAPÍTULO III

#### **Carreiras profissionais**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Carreira profissional**

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adaptação, nos conhecimentos técnico profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

3- A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4- As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>, estão sujeitas a aprovação superior.

5- A promoção a determinadas categorias profissionais pode estar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 24.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Aconselhamento e avaliação**

1- A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, que deverá assinar o respetivo processo.

3- Os termos de realização da avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado aos sindicatos, para conhecimento.

4- O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto avaliação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Progressões e promoções**

1- Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, os trabalhadores têm direito a ser promovidos ou a progredir na carreira profissional sempre que reúnam as seguintes condições:

- a) Obtiverem notação de valor superior a 70 % em quatro avaliações anuais de desempenho, num período de 5 anos; e,
- b) Obtiverem notação de valor superior a 75 % no ano que precede a evolução na carreira.

2- Cada trabalhador será formalmente informado sempre que não atinja os valores fixados no número anterior para as avaliações de desempenho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Correção da retribuição de base**

1- Os trabalhadores têm direito à correção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

- a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respe-

tiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respetiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respetiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respetiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2- As correções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respetiva categoria após 3 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após 1 ano se tiverem obtido uma notação igual ou superior a 70 %.

3- Nas situações previstas no número anterior, as correções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26, e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4- Para efeito do previsto no número 1:

a) Consideram-se apenas os anos de bom e efetivo serviço, contados nos termos dos números 4 e 5 da cláusula 97.<sup>a</sup>;

b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no número 1 que for aplicável.

5- A correção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

6- Nas revisões anuais da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, direta ou indiretamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objeto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança, só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria.

3- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a 3 anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

4- No caso de não se concretizar a integração na categoria para que foi nomeado, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retri-

buição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá, por acordo entre a Instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Funções de chefia interinas

1- Quando o trabalhador assumir interinamente funções de chefia, não poderá a situação prolongar-se por período superior a 120 dias.

2- O exercício de funções interinas tem que merecer o acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador

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

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, com notação superior a 75 % dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de 6 meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2- Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data de admissão.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Estágio de ingresso

1- O ingresso na empresa pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2- No caso de subsequente celebração de contrato de tra-

balho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2- O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para os níveis 4 e 5.

3- O contrato a termo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número anterior, não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho com outro trabalhador.

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respetivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Período de estágio**

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade empregadora, em caso de não confirmação na categoria profissional, comunicar a decisão ao trabalhador nos 30 dias subsequentes, a qual respeitará unicamente a factos ocorridos no período de estágio.

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 já estivesse na categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.<sup>a</sup>.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Determinação da antiguidade**

Para todos os efeitos previstos neste acordo, é reconheci-

do o tempo de serviço prestado fora das instituições signatárias sempre que as respetivas entidades também reconheçam o tempo de serviço naquelas prestado, em condições de reciprocidade.

## CAPÍTULO IV

### **Mobilidade dos trabalhadores**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade e equivalência de funções**

1- A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respetiva.

2- Deverá ser estabelecida, pela entidade empregadora, a equivalência entre atividades ou funções conexas, ainda que abrangendo áreas funcionais distintas, a que correspondam idênticos estatutos retributivos, facilitando, quando necessário, a aquisição dos conhecimentos técnico profissionais requeridos para a efetivação desta equivalência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Prioridade na transferência de trabalhadores**

1- Nas transferências de trabalhadores, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Mérito demonstrado nas avaliações de desempenho;

b) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de não ser atendido o fator de preferência referido na alínea b) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>.

3- O trabalhador que reúna determinado fator de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários fatores subsequentes.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro do distrito para o qual foi contratado ou para localidade de distrito contíguo.

2- Fora dos casos previstos no número anterior, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade dife-



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

3- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a Instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

4- A instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da atividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de ações de formação profissional.

2- A entidade empregadora custeará as despesas diretamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 98.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mobilidade interempresas

1- Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades empregadoras outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efetuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

a) Cedência ocasional sem modificação da entidade empregadora;

b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

2- As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

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

2- As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional referida na alínea a) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

3- A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão a identificação do trabalhador cedido, as razões que determinam a cedência, a atividade a executar, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1- A transferência reversível referida na alínea b) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2- A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 37.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Formação

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

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3- O período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efetiva prestação do trabalho.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> deste acordo.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores estudantes

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

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

2- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8h00, nem terminar depois das 20h00.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante 3 dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim exigir o respetivo horário escolar.

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Férias e licença sem retribuição

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados,

domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará das mesmas regalias.

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

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 96.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2

anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Competência das instituições

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar aos sindicatos, para conhecimento.

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Falhas de caixa

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou atos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

#### SECÇÃO II

##### Tempo de trabalho

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situa-

ções de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3- O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 49.<sup>a</sup>.

4- Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a atividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula e da cláusula 91.<sup>a</sup>.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 35 horas semanais e 7 horas por dia.

2- A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de quatro meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Horários de trabalho

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

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8h00 e as 20h00, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8h00 às 20h00;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

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

2- O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

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

a) Unidades situadas em centros comerciais, hipermerca-

dos, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, em que poderão ser estabelecidos horários fora do período referido no número anterior e compatíveis com os períodos de funcionamento observados nesses espaços;

b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

c) Unidades que podem funcionar continuamente - (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) as áreas de autorização de pagamentos, (v) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente;

d) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos.

4- O estabelecimento do horário de trabalho ao sábado, domingo e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos no número anterior, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5- Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto das entidades empregadoras signatárias do presente acordo e haja acordo expresse dos trabalhadores envolvidos.

6- Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20.00 horas de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

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

3- Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar noturno.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais mas com o limite de 200 horas por ano e por trabalhador.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou consentida pela hierarquia direta do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos, frequência noturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados com 12 horas de antecedência.

8- As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um registo informático, que deverá reunir condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário, de onde constem as horas de trabalho suplementar efetuadas por cada trabalhador, o qual deve ser visado informaticamente pelo trabalhador imediatamente após a realização desse trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados e por turnos

1- A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas



não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 49.<sup>a</sup>, o qual, nos termos aí previstos, poderá ser aferido em termos médios.

2- A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 56.<sup>a</sup>.

3- A entidade empregadora pode por termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2h30, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a 30 minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

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

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

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;

c) Os que impliquem responsabilidade pela receção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;

e) Os que pressuponham uma formação específica na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio direto aos membros do conselho de administração.

3- O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

4- Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

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

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### § 1.º

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, feriados e dispensa

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

- 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, 8 e 25 de dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de dezembro, sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias.

4- Nas situações previstas nos números 4 e 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no número 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>.

2- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

4- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decor-

rido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- Da aplicação do disposto no número 5 e 6 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta e quatro dias úteis.

7- Os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta secção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4- Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

1- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior 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, abrangidos por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 58.<sup>a</sup>

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por mo-

tivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença 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 de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a Instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 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, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal 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 primeiro trimestre do ano civil subsequente.

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

7- As licenças por situação de risco clínico durante a gra-

videz, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte

8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos previstos na lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Férias em caso de mudança de entidade empregadora**

1- A mudança do trabalhador para outra entidade empregadora signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2- Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

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

2- Terão direito a acumular férias de 2 anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade 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 atividade no estrangeiro, pretendem gozá-las em Portugal.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis, se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis, se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis, se regressar no terceiro trimestre, e 6 dias úteis, se

regressar no quarto trimestre.

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 primeiro trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao 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 respetivo subsídio.

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

4- Quando a licença sem retribuição for motivada por razões de maternidade, a trabalhadora terá direito, no ano de regresso ao serviço, ao período de férias e respetivo subsídio proporcional ao tempo prestado no ano de início e no ano da cessação da licença, com o limite de 25 dias úteis de férias, não se aplicando neste caso o previsto no número 3 desta cláusula.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano de cessação do contrato**

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

2- Da aplicação do disposto no número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

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

#### § 2.º

##### **Faltas**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período diá-



rio 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 respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

Os tipos de faltas e respetiva duração são os previstos na lei e na cláusula 13.<sup>a</sup> deste acordo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Instituição logo que possível.

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

4- Sem prejuízo da instituição poder verificar a situação de doença e a natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, salvo nas situações em que este não recorra a assistência médica na doença.

5- Nas situações previstas na parte final do número anterior, o trabalhador deve comunicar, no início da situação de doença, a falta e a inexistência de assistência médica à Instituição, podendo esta convocar o trabalhador para um exame médico.

6- No caso dos trabalhadores inscritos no Regime Geral de Segurança Social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime para a comunicação e prova das faltas por doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1- A convocatória para o exame médico a que se referem os números 4 e 5 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.

2- No ato da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3- Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de doença

1- Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 8 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2- A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

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

4- Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Falta aos exames médicos

1- A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

3- Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro do subsídio de férias.

§ 3.º

**Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações 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 número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 100.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão**

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

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Regresso do trabalhador**

1- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Instituição para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

§ 4.º

**Licença sem retribuição**

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

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

2- O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos V e VI, salvo

acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 100.<sup>a</sup>.

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

5- Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adotados ou adotandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de 3 anos.

6- O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

**CAPÍTULO VII**

**Remuneração e contribuições**

**SECÇÃO I**

**Retribuição, complementos e abonos**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Definição de retribuição**

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela Instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios de almoço e de jantar;

d) Subsídios infantil e de estudo.

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

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Tempo e forma de pagamento**

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.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte

fórmula:  $(rm \times 12):(52 \times n)$ , sendo  $rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal em horas.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito, por cada 4 anos de serviço efetivo, contados a partir da data de vencimento da última diuturnidade vencida ao abrigo do anterior regime, ou desde a data da admissão para os novos trabalhadores, a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de 8 diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no número 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 31.<sup>a</sup>.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal, 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 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 88.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho noturno**

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respetivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno e integra o subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a formula estabelecida na cláusula 85.<sup>a</sup>, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de atividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores inscritos no Regime Geral de Segurança Social**

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social é majorada de modo que recebam retribuição líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2- O trabalho suplementar noturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja 218,75 %.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do número 1 da cláusula 95.<sup>a</sup>.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em

feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda 7 horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2,5 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das 7 horas.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20h30, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores excedam, em média, o correspondente período semanal de trabalho em 5 ou 10 horas, respetivamente.

2- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do número 4 da cláusula 55.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, 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 do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídios de trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes 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 no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio de estudo é devido mensalmente de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores têm direito a um prémio de antiguidade de acordo com um dos seguintes regimes:

a) Quando completam 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente a 1, 2 ou 3 meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

b) Quando completam 15, 25 e 35 anos de bom e efetivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente a 1, 2 ou 3 meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

2- Os trabalhadores que pretendam receber o prémio de antiguidade aos 30 anos de bom e efetivo serviço deverão manifestar a sua opção com um mínimo de 30 dias de antecedência relativamente à data em que perfaçam aquele período de antiguidade.

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

4- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>.

5- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

6- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço e doença profissional;

b) As previstas no capítulo III do título III do presente acordo;

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes dos sindicatos, conselho geral dos sindicatos, conselho diretivo do SAMS/quadros e conselho de gerência do SAMS/SIB, comissões ou



secções sindicais e delegados sindicais.

7- Quando o trabalhador tiver incurso no número 5 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá uma vez decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Despesas com deslocações e ajudas de custo**

1- Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora, mas sem prejuízo das seguintes condições:

a) Será pago pela entidade empregadora o preço da viagem;

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

c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a entidade empregadora pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só poderão ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;

f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade empregadora custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade empregadora.

2- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

3- Os trabalhadores do grupo A ou de grau I da área técnica, em alternativa à ajuda de custo prevista no número anterior, serão reembolsados das despesas efetuadas, contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6- Para além do previsto nos números 3 a 5, a entidade empregadora reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

9- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Participação nos lucros**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, SA, de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do banco.

## SECÇÃO II

### **Contribuições**

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- As instituições signatárias descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas aos sindicatos e remetê-los-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

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



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

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

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, que não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e/ou funções.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o SAMS

1- São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca os respetivos sócios, mantendo-se essa situação após a passagem à reforma.

2- Sempre que um trabalhador ou pensionista não abrangido pelo número 4 da cláusula 119.<sup>a</sup> ou pelas cláusulas 121.<sup>a</sup> e 123.<sup>a</sup> esteja inscrito no Serviço de Assistência Médico-Social de qualquer sindicato outorgante, será aplicável o seguinte regime de contribuições:

a)  $6,25\% \times S$ , se  $S \leq 1\,500,00 \text{ €}$  e  $2,8\% \times S + 51,00 \text{ €}$  se  $1\,500,00 \text{ €} < S \leq 5\,986,00 \text{ €}$  a cargo da instituição; e,

b)  $1,5\% \times S$ , sendo  $S \leq$  valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a)  $S$ , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 83.<sup>a</sup>, o valor da mensalidade estabelecida na cláusula 119.<sup>a</sup> e o correspondente a diuturnidades estabelecido na cláusula 120.<sup>a</sup> e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 122.<sup>a</sup>, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;

b) Os valores de 5 986,00 euros e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;

c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS do SNQTB e ao SAMS do SIB até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infração disciplinar

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

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

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

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

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

6- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não

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

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

11- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

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

2- A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de 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 número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

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

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

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

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

4- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- A instituição manterá devidamente atualizado 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 respetivo sindicato nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto do trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;

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

e) Participar ao seu sindicato, à inspeção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidos de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido de processo disciplinar res-  
petivo ou este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou reli-  
giosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;

*c)* Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

*a)* Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula  
104.<sup>a</sup>;

*b)* Não tiverem sido respeitados os direitos que ao traba-  
lhador são reconhecidos nos números 3 e 4 da mesma cláu-  
sula;

*c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não  
constarem de documento escrito, nos termos dos números 7  
a 9 da cláusula 104.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Consequência da nulidade das sanções**

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulida-  
de da sanção disciplinar constitui a entidade empregadora na  
obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

*a)* Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador  
não optar pela reintegração na empresa, além das prestações  
pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a  
data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador  
tem direito:

*I)* Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspon-  
dente a um mês de retribuição por cada ano completo, não  
podendo ser inferior a três meses;

*II)* Se tiver seis anos de serviço e menos de onze, 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 cinco.

*III)* Se tiver onze ou mais anos de serviço, ao que lhe com-  
petir por efeito da alínea *I)*, mais o correspondente a dois  
meses de retribuição por cada ano completo de serviço além  
de dez;

*IV)* Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, onze  
anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da

alínea *III)*, será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses  
de retribuição, conforme o tempo de serviço for até quinze,  
vinte, vinte e cinco ou mais de vinte e cinco anos de serviço;

*a)* Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido  
no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro  
da prevista na alínea *a)*;

*b)* Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indem-  
nização será igual a dez vezes a importância daquela ou da  
retribuição perdida.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Suspensão e impugnação judicial do despedimento**

1- Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo  
legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão  
do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ili-  
citude.

2- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a  
Instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão  
referida nos números 7 a 9 da cláusula 104.<sup>a</sup>, competindo-lhe  
a prova dos mesmos.

### TÍTULO III

## Direitos e deveres sociais

### CAPÍTULO I

## Segurança social

### SECÇÃO I

## Princípios gerais

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Proteção social**

1- Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se  
refere a proteção social, dos direitos previstos neste capítulo,  
os quais são contemplados em planos de pensões garantidos  
pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pe-  
las entidades empregadoras e aprovado pela entidade super-  
visora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões a que se refere o número anterior é  
constituído por um património exclusivamente afeto à reali-  
zação do plano de pensões da instituição signatária institui-  
dora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3- 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  
serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas  
instituições signatárias do presente acordo, a diferença entre  
o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles  
benefícios.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, apenas se-  
rão considerados os benefícios decorrentes de contribuições  
para instituições ou serviços de segurança social com funda-

mento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 31.<sup>a</sup> e 118.<sup>a</sup>.

5- As entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respetiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma Instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor atual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adoção deste procedimento.

7- O regime contratual previsto no número anterior pode também ser aplicado nas transferências para fundos de pensões instituídos por entidades empregadoras não bancárias, desde que estas assegurem aos trabalhadores afetados benefícios de reforma e de sobrevivência de valor mínimo igual aos decorrentes da aplicação da secção II deste capítulo.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1- Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, bem como do subsídio de férias e do subsídio de natal, reverterá para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora.

2- As instituições serão, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respetivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

3- As instituições deverão obrigatoriamente enviar aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

4- As instituições deverão ainda fornecer anualmente aos sindicatos relatório de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das instituições de crédito e sociedades financeiras que subscrevem o presente acordo.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de invalidez

1- Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3- Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 75.<sup>a</sup>, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

b) Nos 15 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;

c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção.

4- Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Tempo prestado na função pública

1- Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 119.<sup>a</sup> será contado, para efeitos de aplicação dos anexos V e VI, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respetivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições signatárias, em condições de reciprocidade.

2- Considera-se como tempo de serviço prestado na função pública o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

## SECÇÃO II

### Plano base

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no setor bancário

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma Instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível), tem direito:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;



2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fração do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3- O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma instituição signatária, esteja ao serviço de outra instituição do setor bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às Instituições signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista nos números 6 e 7 da cláusula 115.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5- Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas número 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respetiva categoria, para o grupo C.

6- O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

8- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

9- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescenta-se:

a) O valor correspondente às diuturnidades que o trabalha-

dor tenha adquirido;

b) O valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efetivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

2- O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do setor bancário

1- O trabalhador de uma instituição signatária do presente acordo não inscrito no Regime Geral de Segurança Social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida instituição ou de qualquer outra instituição do setor bancário, tem direito ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no setor bancário fosse considerado como tempo de inscrição no Regime Geral de Segurança Social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente do trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2- A parte da pensão a cargo da instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no número 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data de saída do setor bancário, e atualizada segundo as regras do presente acordo.

3- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 117.<sup>a</sup>.

4- Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente Acordo nos termos dos números 6 e 7 da cláusula 115.<sup>a</sup>, cessa a responsabilidade da instituição signatária pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no número 1.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no setor bancário

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 119.<sup>a</sup>, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com



a aplicação das percentagens previstas no anexo VII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respetivamente, no ativo ou na reforma;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em janeiro, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no número 3 da cláusula 87.ª.

2- Às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, previstas na alínea b) do número anterior, acrescem os eventuais complementos de reforma não previstos nos planos do fundo de pensões a que se reporta a cláusula 116.ª, auferidos no mês anterior à data do falecimento e atualizáveis nos moldes contratados no acordo de reforma.

3- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

4- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VII não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

5- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do número 5 desta cláusula.

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da junta de freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou

internamento hospitalar grave ou prolongado.

9- A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

10- As atualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

11- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

#### Cláusula 123.ª

##### **Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do setor bancário**

1- A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 121.ª constitui as instituições signatárias na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no número 5 da cláusula 122.ª.

#### Cláusula 123.ª-A

##### **Crítérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de fato**

1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 122.ª e 123.ª, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de fato não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:

a) Idade inferior a 18 anos;

b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de fato;

c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;

e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que não consumado contra o cônjuge do outro.

2- Em qualquer caso, as entidades subscritoras apenas se vinculam ao reconhecimento e pagamento de uma pensão de sobrevivência, na parte que corresponde ao cônjuge ou união de fato sobrevivente, nos termos do previsto nas cláusulas 122.ª, 123.ª e na presente cláusula.

3- A situação de união de fato deve ser comprovada perante a instituição, em vida do trabalhador ou reformado, mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o

rendimento de pessoas singulares foi enviada, em nome dos dois ou, se os unidos de fato não optarem pelo regime de tributação dos sujeitos passivos casados e não separados ou não separados judicialmente de pessoas e bens em nome de cada um, para o domicílio fiscal de ambos.

4- Presume-se a subsistência da união de fato na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito, e de documento comprovativo da última nota de liquidação fiscal com as características referidas no número anterior.

5- Quando a entidade subscritora do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de fato, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

6- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do número 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de fato, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do número 5 da cláusula 123.<sup>a</sup>, em caso de morte, novo casamento ou união de fato do beneficiário.

7- Aplica-se ao unido de fato sobrevivente o disposto no número 8 da cláusula 122.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

8- O disposto nesta cláusula aplica-se às uniões de fato verificadas após a publicação do presente AT, a contar do momento em que seja entregue na instituição a declaração dos unidos de fato acompanhada dos elementos de prova, indicados no número 3 da presente cláusula.

9- Nas situações de união de fato existentes à data da publicação do presente AT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, na versão que alterou a redação publicada na 1.ª Série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2007, será contado o prazo desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de fato, acompanhada dos elementos de prova previstos no número 3 da presente cláusula.

### SECÇÃO III

#### Plano complementar

##### Cláusula 124.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes vinculados por contrato de trabalho a qualquer um dos associados do Fundo de Pensões, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

2- Para efeitos do previsto na presente secção, entende-se por:

a) Fundo de Pensões, o fundo instituído pelo contrato

constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, cuja cópia se transcreve no anexo IX do presente AT;

b) Associados, as entidades patronais subscritoras do presente AT;

c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões visando a atribuição dos benefícios previstos na presente secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

e) Remuneração anual, a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

##### Cláusula 125.<sup>a</sup>

###### Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida não contributivo tendo direito aos seguintes benefícios:

a) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na conta participante prevista no subfundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

b) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reposição prevista no subfundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

2- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de benefício definidos não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo prevê os seguintes benefícios:

a) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do subfundo de contas individuais;

b) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do subfundo de contas individuais;

c) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50 % da pensão do plano complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do Fundo de Pensões, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

3- A conta participante prevista no número 1 a) anterior é constituída pelas unidades de participação do subfundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelas entidades patronais, nos termos previstos no número 4 seguinte e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta.

4- O saldo inicial da conta participante é constituído pelas unidades de participação do subfundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium bcp contribuição definida extinto em 14 de dezembro de 2012.

5- Os benefícios decorrentes da conta participante serão financiados exclusivamente, caso se cumpram os critérios definidos no número 1 da cláusula 126.<sup>a</sup>, por contribuições das entidades patronais correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior.

6- A conta reposição é constituída pelas unidades de participação do subfundo de contas individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao contrato constitutivo do Fundo de

Pensões outorgado em 14 de dezembro de 2012.

7- Para efeito do previsto no número 2 a) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

8- A transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do subfundo de contas individuais prevista em a) e b) do número 2 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1- Para o financiamento dos benefícios contemplados no número 1 a) da cláusula anterior só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os seguintes critérios de performance financeira do Banco Comercial Português SA:

a) O Return on Equity (ROE) do ano anterior seja igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos, acrescida de 5 pontos percentuais;

b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do banco.

2- Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo subfundo contas individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando porém tal sujeito às seguintes condições e limites:

a) Qualquer dos benefícios previstos no número 1 da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal, isto é, por fato imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a entidade patronal, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;

b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da conta participante;

c) Os direitos adquiridos sobre os valores acumulados na conta reposição prevista no número 1 da cláusula anterior têm como limite máximo 85 000 unidades de participação registadas na referida conta.

3- A unidade de participação do subfundo de contas individuais tem o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

4- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e qualquer uma das entidades patronais, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:

a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos



direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a conta participante e a conta reposição no fundo de pensões ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;

b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a conta reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.

5- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo subfundo de contas individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

6- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo subfundo de contas individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na secção II antecedente.

7- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar do subfundo benefício definido identificadas no número 2 a) e b) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por fato que não seja o que determina a atribuição do benefício.

8- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>-A

##### **Doença**

No caso de doença, as entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores às entidades empregadoras a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>-B

##### **Plano complementar de pensões**

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de con-

tribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das entidades subscritoras do presente acordo e dos trabalhadores.

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

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

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade patronal decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AT para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 122.<sup>a</sup> para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- As entidades patronais estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

## CAPÍTULO II

### **Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais**

#### SECÇÃO I

##### **Acidentes pessoais**

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Seguro de acidentes pessoais**

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

2- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

**SECÇÃO II**

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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- As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**Incapacidade temporária**

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

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

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os números 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar com idade até aos 24 anos, até ao

limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

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

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

4- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 131.<sup>a</sup>

**Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

**CAPÍTULO III**

**Maternidade e paternidade**

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**Regime especial de maternidade e paternidade**

1- A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais serão gozados necessariamente após o parto, podendo os restantes dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2- A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, nos termos definidos na legislação em vigor.

3- Nas situações de risco clínico, impeditivo do exercício de funções, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1.

4- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5- Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6- Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no número 1 é acrescido de trinta dias por cada



gemelar além do primeiro.

7- 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 proteção geral na doença.

8- As ausências dadas ao abrigo do disposto na presente cláusula, com exceção dos regimes previstos no número 2 e número 7, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

9- Por decisão conjunta dos pais, ou por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, o pai tem direito a licença, por período de duração igual a que a mãe teria direito nos termos do número 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### **Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adotado**

1- Para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, prorrogável até três anos, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais.

3- O exercício dos direitos previstos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à Instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

4- A licença parental prevista no número 1 não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efetiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

5- Nos primeiros quinze dias da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequente à licença por maternidade, o trabalhador mantém o direito à retribuição.

6- A licença especial não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, nos termos previstos na cláusula 101.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica**

1- O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adotado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica,

durante os primeiros 12 anos de vida.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas e amamentação**

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo tempo que durar a amamentação.

3- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4- No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5- O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efetiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de tarefas no período de maternidade**

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de horários flexíveis**

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

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

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

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

1- Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de 5 horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

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

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Adoção**

Em caso de adoção de menores de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para

acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

## CAPÍTULO IV

### Subsídios familiares

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições dos números seguintes.

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

3- O subsídio infantil será pago conjuntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio infantil 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.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1- São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Incumbe ao trabalhador provar que os respetivos filhos frequentam o ensino oficial ou oficializado.

4- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> e dos números 4 e 5 da cláusula 140.<sup>a</sup>.

5- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio infantil a que se refere a cláusula 140.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO V

### Empréstimos à habitação

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Empréstimos à habitação

As instituições signatárias concederão aos respetivos trabalhadores empréstimos para aquisição de habitação própria

e para outras situações similares, tendo em conta os critérios de concessão de crédito aplicáveis à generalidade dos clientes e em vigor em cada instituição, com as especificidades decorrentes do regime previsto no regulamento dos empréstimos à habitação, que constitui o anexo VIII a este acordo.

## TÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão será composta por um máximo de 8 elementos, sendo designados até um máximo de 4 elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de 2 assessores técnicos designados por cada parte.

3- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como as alterações que vierem a ser acordadas, entram em vigor no dia imediato à data dos *Boletins do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2- O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e às ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com exceção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4- Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de novembro.

5- O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de 2 meses contados a partir da data da denúncia.

6- A revisão do presente acordo incumbe, em primeira instância, à comissão paritária prevista na cláusula anterior.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos adquiridos

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

2- A manutenção dos direitos especificamente derivados

das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.<sup>a</sup>, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respetiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

**Cláusula 146.<sup>a</sup>**

**Maior favorabilidade**

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>**

**Regime especial de transferência para trabalhadores com antiguidade adquirida**

1- Qualquer trabalhador admitido antes de 22 de agosto de 1990 só pode ser transferido para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2- Quando o trabalhador admitido antes de 22 de agosto de 1990 exerça a sua atividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respetivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do Rio Tejo, com exceção do concelho de Almada.

3- Fora dos casos previstos nos números 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

5- Quando a transferência resulte da 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 número 2 da cláusula 113.<sup>a</sup>, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- A instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

**Cláusula 148.<sup>a</sup>**

**Sistema de diuturnidades para trabalhadores com antiguidade garantida**

1- Os trabalhadores a que se aplica o sistema de diuturnidades previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, na redação publicada na 1.<sup>a</sup> Série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de agosto de 1999, têm direito a diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível retributivo do trabalhador e por cada cinco anos de permanência

nesse nível, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

3- Caso um trabalhador progrida a nível retributivo superior durante o decurso do período de contagem previsto no número 1, passa a aplicar-se, irreversivelmente, a cláusula 86.<sup>a</sup> deste acordo, situação em que:

*a*) Se inicia um novo período de contagem, atendendo-se ao tempo de serviço efectivo prestado desde o vencimento da última diuturnidade ao abrigo do sistema previsto no número 1;

*b*) O trabalhador conserva o valor correspondente à diuturnidade ou ao somatório das diuturnidades já vencidas, o qual será revisto anualmente mediante aplicação da percentagem de atualização que for acordada para o nível 10 do anexo III.

**Cláusula 149.<sup>a</sup>**

**Benefícios contemplados no plano complementar**

1- Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das Instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar atualmente em vigor.

2- No caso de as instituições signatárias vierem a estabelecer planos de pensões de contribuição definida, os sindicatos acompanharão a gestão desses planos.

**Cláusula 150.<sup>a</sup>**

**Processo de avaliação**

1- As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 21.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup> e 126.<sup>a</sup> do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção pelas entidades empregadoras de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por outros índices equivalentes.

2- O novo processo de avaliação deve ser dado a conhecer aos sindicatos aquando da sua implementação, não podendo prejudicar os direitos já adquiridos pelos trabalhadores, no âmbito do sistema de avaliação atualmente em vigor.

3- De igual modo, não poderão ser prejudicados os direitos em formação, devendo o novo regime de avaliação considerar o desempenho já alcançado, fazendo equivaler as notações percentuais pelos índices referidos no número 1.

**TÍTULO V**

**Disposições especiais temporárias e transitórias**

**Cláusula 151.<sup>a</sup>**

**Âmbito e duração**

1- Todas as alterações introduzidas com o presente título

ao Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se aos trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, adiante designado por banco, e têm caráter temporário e transitório, entrando em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que as publicar e caducam automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

2- Para todos os efeitos o pagamento integral antecipado ou reembolso ao Estado do investimento público implica também a caducidade do presente título no ano subsequente.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as alterações constantes do presente título ficam suspensas até à entrada em vigor de portaria de extensão que as estenda ao universo dos trabalhadores do banco e no pressuposto que a mesma é aceite e publicada até 10 de junho de 2014.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-A

##### Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 83.<sup>a</sup>, n.º 2 (reservando-se a remuneração base decorrente do anexo III e as diuturnidades), 86.<sup>a</sup> (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas), 88.<sup>o</sup>, número 1 (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 263.<sup>o</sup> do Código do Trabalho e na cláusula 151.<sup>a</sup>-B), 93.<sup>a</sup> (sem prejuízo do disposto no artigo 268.<sup>o</sup> do Código do Trabalho), 94.<sup>a</sup> (sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 265.<sup>o</sup> do Código do Trabalho) e 95.<sup>o</sup> (sem prejuízo da aplicação do número 4 da presente cláusula), mantendo-se em vigor todas as restantes.

2- Durante o período transitório referido na cláusula 151.<sup>o</sup>, o trabalhador tem direito à remuneração mensal que resultar da aplicação das percentagens do anexo X aos montantes da retribuição mensal efetiva ilíquida à data da entrada em vigor do presente título, constantes dos escalões do mesmo anexo, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Da aplicação da referida tabela constante do anexo X a remuneração mensal de cada trabalhador de um determinado escalão nunca pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.

4- Todavia, ao trabalhador é sempre garantido, em qualquer circunstância, uma remuneração mensal ilíquida de valor correspondente ao somatório da remuneração que resultar da aplicação da atual tabela constante do anexo III do ACT para cada nível, das diuturnidades vencidas e do subsídio de almoço, que o mesmo auferia na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

5- Atendendo ainda ao caráter transitório e provisório da não aplicação das cláusulas referidas no número 1 da presente cláusula, e para efeitos de processamento salarial, o banco continua a processar as rubricas salariais das cláusulas de expressão pecuniária nos termos vigentes até à data da entrada em vigor da presente alteração do ACT, deduzindo um montante único que se considera efetuado por conta do resultado que a suspensão das cláusulas de expressão pecuniária tem na esfera jurídica do trabalhador.

6- As cláusulas do presente ACT transitoriamente não

aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, durante o período transitório previsto no número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup> e tendo em consideração o interesse económico constante da exposição de motivos, o banco e os trabalhadores também podem celebrar acordos de ajustamento salarial temporário, desde que respeitados os limites previstos no anexo X e observados os demais termos e condições do presente título.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de Natal

Durante o período referido no número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup>, o montante do subsídio de Natal dos trabalhadores é correspondente à retribuição base constante do anexo III para cada nível, acrescida das diuturnidades vencidas, salvo para os trabalhadores cujo rendimento mensal seja afetado pela suspensão das cláusulas de expressão pecuniária referidas no citado número 1 da cláusula 151.<sup>a</sup>-A e que atinjam o valor percentual máximo no escalão em que se enquadram constante do anexo X, caso em que o subsídio de Natal destes trabalhadores incluirá também os complementos salariais e subsídios pagos mensalmente.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-C

##### Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto do banco pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 151.<sup>a</sup>, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 151.<sup>a</sup>-E, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre o banco e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 75 anos de idade.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-D

##### Contribuições para os SAMS

1- As contribuições para os SAMS a cargo do banco previstas na alínea a) do número 2 da cláusula 101.<sup>a</sup> do ACT são devidas nos termos e pelo valor previsto na data imediatamente anterior à da entrada em vigor da presente alteração do ACT.

2- Na eventualidade do trabalhador pretender manter inalteradas as contribuições para o SAMS, na parte que está a seu cargo, deverá disso informar a sua entidade empregadora



até ao termo do mês subsequente ao da entrada em vigor da revisão do presente ACT.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-E

##### Compensação aos trabalhadores abrangidos pelo título V

1- O conselho de administração e a comissão executiva do banco submeterão à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, a ocorrer nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, havendo resultados distribuíveis e que se estima permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos igual ao valor total não percebido pelos trabalhadores decorrente das medidas previstas no presente título.

2- Para efeito do disposto no número anterior, por fim da intervenção estatal deve entender-se o reembolso integral dos CoCos (instrumentos híbridos subscritos pelo Estado) pelo banco.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-F

##### Não recurso ao despedimento coletivo

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 151.º o banco manifesta a sua intenção de não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes e estejam em linha com a execução de custos de pessoal a que se obrigaram com a Direção Geral da Concorrência da Comissão Europeia (DG COMP), no sentido de conduzir a um objetivo de custos com pessoal não superior a 396 M € em 2015, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-G

##### Comissão de acompanhamento e reuniões

1- O banco e os sindicatos representados pela FSIB, com o objetivo de manterem o maior número de postos de trabalho, integrarão uma comissão de acompanhamento, a constituir no prazo de sessenta dias que reunirá trimestralmente ou sempre que o considerem relevante, para informação mútua:

a) Das medidas que estão a ser adotadas e dos seus resultados;

b) De eventuais novas medidas que se tornem necessárias para garantir o cumprimento dos objetivos de redução do quadro de pessoal e dos custos com o pessoal, a que o banco está obrigado pelo acordo assinado com a DG COMP.

2- O banco compromete-se, para além do funcionamento da comissão de acompanhamento prevista no número anterior, a convocar uma reunião formal entre os presidentes e vice-presidentes dos referidos sindicatos, da comissão de acompanhamento e do presidente da comissão executiva do banco, no final do primeiro semestre de 2015.

3- Na reunião referida no número anterior será feito um balanço formal do impacto do plano de reestruturação do quadro de pessoal, nomeadamente no que se refere à eficácia das medidas tomadas, à necessidade de manter o ajustamento salarial ou às novas decisões a tomar, para garantir que o compromisso acordado com a DG COMP se cumpre.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>-H

##### Direito de preferência

O banco dará preferência, em igualdade de circunstâncias, na admissão em processos de recrutamento de pessoal, aos trabalhadores que tenham celebrado acordo revogatório de contrato de trabalho durante o período de vigência acima referido, sendo o montante da indemnização recebida devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados e tomando como referência a remuneração aplicável à data da nova contratação.

#### ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Categorias profissionais do grupo A – área directiva

*Diretor geral, diretor geral adjunto, diretor central, diretor central adjunto.* - Integram a alta direção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes; normalmente, reportam diretamente ao administrador do respetivo pelouro.

*Diretor, diretor adjunto, subdiretor.* - Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

#### Categorias profissionais do grupo B – área comercial

*Diretor de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento.* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *backoffice* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do *backoffice* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do *backoffice* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.



*Promotor comercial.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor.* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente.* - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

### **Categorias profissionais do grupo B – área técnica**

*Técnico de grau I.* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob

orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

*Cambista, operador de mercados.* - Decidem e/ou executam, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e/ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimentos, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Inspetor chefe.* - Inspetiona todas as atividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspeção.

*Inspetor.* - Inspetiona todas as atividades da instituição e exercem funções de auditoria.

*Inspetor adjunto, subinspetor.* - De forma subordinada, inspecionam todas as atividades da instituição, exercem funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substituem os inspetores relativamente a algumas das atividades de inspeção.

*Analista de sistemas.* - Pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção; avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamentos sempre que necessário e conveniente; trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objetivos para os sistemas; promove a aplicação de metodologias de conceção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista programador.* - Mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projetos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática; assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrando equipas-projeto.

*Analista de informática.* - Concebe, projeta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes; compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

*Programador de informática.* - Desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise.

*Operador de informática.* - Opera diretamente sobre computadores e/ou unidades periféricas em centros de tratamento automático de informação.

**Categorias profissionais do grupo B – área operativa/ administrativa**

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de setor, supervisor.* - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, setor ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

**Categorias profissionais do grupo B – área da saúde/ ambiente**

*Médico.* - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

**Categorias profissionais do grupo C – área de apoio**

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar.* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

Grupo B		Gerente <i>in store</i>	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ Administrativa	Chefe de serviço	11
		Sub-chefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Sub-chefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Sub-chefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	5
	Saúde/ Ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

**ANEXO II**

**Níveis mínimos de retribuição**

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos*
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Sub-diretor	14
	Comercial	Diretor de estabelecimento/ eperações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Sub-gerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5

**ANEXO III**

**Tabela de vencimentos**

	2008	2009	2010
Níveis	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas
20	5 126,09 €	5 202,98 €	5 255,01 €
19	4 715,39 €	4 786,12 €	4 833,98 €
18	4 393,41 €	4 459,31 €	4 503,90 €
17	4 046,38 €	4 107,08 €	4 148,15 €
16	3 708,20 €	3 763,82 €	3 801,46 €
15	3 373,90 €	3 424,51 €	3 458,76 €
14	2 324,99 €	2 359,86 €	2 383,46 €
13	2 172,42 €	2 205,01 €	2 227,06 €
12	1 948,57 €	1 977,80 €	1 997,58 €
11	1 747,07 €	1 773,28 €	1 791,01 €
10	1 313,18 €	1 332,88 €	1 346,21 €
9	1 218,59 €	1 236,87 €	1 249,24 €
8	1 092,91 €	1 109,30 €	1 120,39 €
7	1 004,33 €	1 019,39 €	1 029,58 €
6	948,45 €	962,68 €	972,31 €
5	839,84 €	852,44 €	860,96 €
4	730,18€	741,13 €	748,54 €
3	637,39 €	646,95 €	653,42 €
2	565,70 €	574,19 €	579,93 €
1	486,61 €	493,91 €	498,85 €

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

		2008	2009	2010
Cláusula	Designação	Valor	Valor	Valor
86. <sup>a</sup>	Diuturnidades	40,08 €	40,68 €	41,09 €
95. <sup>a</sup>	Subsídio de Almoço	9,16 €	9,30 €	9,39 €
96. <sup>a</sup>	Subsídio de Trabalhador-Estudante	19,11 €	19,40 €	19,59 €
98. <sup>a</sup> (n.ºs 2 e 5)	Ajudas de Custo: a) Em Portugal b) No estrangeiro c) Apenas uma refeição	49,73 € 173,14 € 15,50 €	50,48 € 175,74 € 15,73 €	50,98 € 177,50 € 15,89 €
127. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem	147 518,28 €	149 731,05 €	151 228,36 €
131. <sup>a</sup>	Indemnização por morte acidente de trabalho	147 518,28 €	149 731,05 €	151 228,36 €
140. <sup>a</sup>	Subsídio Infantil	24,79 €	25,16 €	25,41 €
141. <sup>a</sup>	Subsídio de Estudo: a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade b) 5.º e 6.º anos de escolaridade c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	27,80 € 38,94 € 48,49 € 58,81 € 67,18 €	28,22 € 39,52 € 49,22 € 59,69 € 68,19 €	28,50 € 39,92 € 49,71 € 60,29 € 68,87 €
Artigo 3.º Reg. crédito à habitação	Crédito à Habitação: Até ao nível 13 Nível 14 e seguintes	179 129,34 € 205 238,49 €	181 816,28 € 205 238,49 €	183 634,44 € 205 238,49 €

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	% sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
1	2	75 %
2	4	75 %
3	6	75 %
4	8	75 %
5	10	75 %
6	12	75 %
7	14	75 %
8	16	75 %
9	18	75 %
10	20	75 %
11	22	75 %
12	24	75 %
13	26	75 %
14	28	75 %
15	30	75 %
16	32	75 %
17	34	75 %
18	36	75 %
19	38	75 %
20	20	100 %
21	21	100 %
22	22	100 %
23	23	100 %
24	24	100 %
25	25	100 %
26	26	100 %
27	27	100 %
28	28	100 %
29	29	100 %
30	30	100 %
31	31	100 %
32	32	100 %
33	33	100 %
34	34	100 %

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível.

Último período (cláusula 119.ª)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anos										
1	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
2	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
3	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
4	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
5	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
6	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
7	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
8	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
9	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
10	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %
11	21,94 %	22,94 %	22,56 %	22,12 %	21,78 %	21,51 %	21,41 %	21,35 %	21,34 %	21,33 %
12	24,69 %	25,81 %	25,38 %	24,89 %	24,51 %	24,20 %	24,08 %	24,02 %	24,01 %	23,99 %
13	27,43 %	28,67 %	28,20 %	27,65 %	27,23 %	26,89 %	26,76 %	26,69 %	26,67 %	26,66 %
14	30,17 %	31,54 %	31,02 %	30,42 %	29,95 %	29,58 %	29,44 %	29,36 %	29,34 %	29,33 %
15	32,92 %	34,41 %	33,84 %	33,18 %	32,68 %	32,27 %	32,11 %	32,02 %	32,01 %	31,99 %
16	35,66 %	37,28 %	36,66 %	35,95 %	35,40 %	34,96 %	34,79 %	34,69 %	34,68 %	34,66 %
17	39,32 %	41,10 %	40,42 %	39,64 %	39,03 %	38,55 %	38,36 %	38,25 %	38,23 %	38,21 %
18	42,06 %	43,97 %	43,24 %	42,40 %	41,75 %	41,23 %	41,03 %	40,92 %	40,90 %	40,88 %
19	44,80 %	46,83 %	46,06 %	45,17 %	44,48 %	43,92 %	43,71 %	43,59 %	43,57 %	43,54 %
20	47,54 %	49,70 %	48,88 %	47,93 %	47,20 %	46,61 %	46,38 %	46,26 %	46,23 %	46,21 %
21	50,29 %	52,57 %	51,70 %	50,70 %	49,92 %	49,30 %	49,06 %	48,93 %	48,90 %	48,88 %
22	53,03 %	55,44 %	54,52 %	53,46 %	52,65 %	51,99 %	51,74 %	51,59 %	51,57 %	51,54 %
23	56,69 %	59,26 %	58,28 %	57,15 %	56,28 %	55,58 %	55,30 %	55,15 %	55,13 %	55,10 %
24	59,43 %	62,13 %	61,10 %	59,91 %	59,00 %	58,27 %	57,98 %	57,82 %	57,79 %	57,76 %
25	62,17 %	64,99 %	63,92 %	62,68 %	61,72 %	60,96 %	60,66 %	60,49 %	60,46 %	60,43 %
26	64,92 %	67,86 %	66,74 %	65,44 %	64,45 %	63,65 %	63,33 %	63,16 %	63,13 %	63,09 %
27	67,66 %	70,73 %	69,56 %	68,21 %	67,17 %	66,33 %	66,01 %	65,83 %	65,79 %	65,76 %
28	70,40 %	73,60 %	72,38 %	70,98 %	69,89 %	69,02 %	68,68 %	68,50 %	68,46 %	68,43 %
29	74,06 %	77,42 %	76,14 %	74,66 %	73,52 %	72,61 %	72,25 %	72,05 %	72,02 %	71,98 %
30	76,80 %	80,29 %	78,96 %	77,43 %	76,25 %	75,30 %	74,93 %	74,72 %	74,69 %	74,65 %
31	79,55 %	83,15 %	81,78 %	80,19 %	78,97 %	77,99 %	77,60 %	77,39 %	77,35 %	77,31 %
32	82,29 %	86,02 %	84,60 %	82,96 %	81,69 %	80,68 %	80,28 %	80,06 %	80,02 %	79,98 %
33	85,03 %	88,89 %	87,42 %	85,72 %	84,42 %	83,37 %	82,96 %	82,73 %	82,69 %	82,64 %
34	87,78 %	91,76 %	90,24 %	88,49 %	87,14 %	86,06 %	85,63 %	85,40 %	85,36 %	85,31 %
35	91,43 %	95,58 %	94,00 %	92,18 %	90,77 %	89,64 %	89,20 %	88,96 %	88,91 %	88,87 %

Nível	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Anos										
1	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
2	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
3	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
4	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
5	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
6	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
7	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
8	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
9	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
10	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
11	17,59 %	16,95 %	16,44 %	16,72 %	12,43 %	12,25 %	12,17 %	12,44 %	11,59 %	10,70 %
12	19,79 %	19,07 %	18,49 %	18,82 %	13,98 %	13,79 %	13,69 %	14,00 %	13,03 %	12,05 %
13	21,99 %	21,19 %	20,55 %	20,91 %	15,53 %	15,33 %	15,22 %	15,56 %	14,48 %	13,38 %
14	24,19 %	23,30 %	22,60 %	22,99 %	17,09 %	16,85 %	16,73 %	17,11 %	15,93 %	14,72 %
15	26,38 %	25,42 %	24,65 %	25,08 %	18,65 %	18,39 %	18,26 %	18,67 %	17,37 %	16,05 %
16	28,58 %	27,54 %	26,71 %	27,18 %	20,20 %	19,92 %	19,78 %	20,22 %	18,83 %	17,39 %
17	31,51 %	30,36 %	29,44 %	29,96 %	22,27 %	21,96 %	21,81 %	22,29 %	20,75 %	19,17 %
18	33,72 %	32,48 %	31,50 %	32,06 %	23,83 %	23,50 %	23,32 %	23,85 %	22,20 %	20,52 %
19	35,92 %	34,60 %	33,55 %	34,15 %	25,37 %	25,02 %	24,85 %	25,40 %	23,65 %	21,85 %
20	38,12 %	36,72 %	35,61 %	36,23 %	26,93 %	26,56 %	26,37 %	26,96 %	25,10 %	23,19 %
21	40,31 %	38,84 %	37,66 %	38,32 %	28,48 %	28,09 %	27,89 %	28,52 %	26,54 %	24,53 %
22	42,51 %	40,96 %	39,72 %	40,42 %	30,04 %	29,62 %	29,42 %	30,07 %	27,99 %	25,86 %
23	45,44 %	43,78 %	42,45 %	43,20 %	32,11 %	31,66 %	31,44 %	32,15 %	29,93 %	27,65 %
24	47,64 %	45,90 %	44,51 %	45,30 %	33,66 %	33,20 %	32,96 %	33,71 %	31,38 %	28,99 %
25	49,84 %	48,02 %	46,56 %	47,38 %	35,22 %	34,73 %	34,48 %	35,25 %	32,81 %	30,33 %
26	52,04 %	50,13 %	48,62 %	49,47 %	36,77 %	36,26 %	36,01 %	36,81 %	34,26 %	31,66 %
27	54,24 %	52,25 %	50,67 %	51,57 %	38,32 %	37,79 %	37,53 %	38,36 %	35,71 %	33,00 %
28	56,44 %	54,37 %	52,73 %	53,66 %	39,88 %	39,33 %	39,05 %	39,92 %	37,16 %	34,33 %
29	59,37 %	57,20 %	55,46 %	56,45 %	41,95 %	41,37 %	41,08 %	42,00 %	39,09 %	36,13 %
30	61,57 %	59,32 %	57,52 %	58,53 %	43,50 %	42,90 %	42,59 %	43,56 %	40,54 %	37,46 %
31	63,77 %	61,44 %	59,57 %	60,62 %	45,06 %	44,43 %	44,12 %	45,11 %	41,99 %	38,80 %
32	65,97 %	63,56 %	61,63 %	62,71 %	46,61 %	45,97 %	45,65 %	46,67 %	43,44 %	40,14 %
33	68,17 %	65,68 %	63,68 %	64,81 %	48,16 %	47,50 %	47,16 %	48,22 %	44,89 %	41,48 %
34	70,36 %	67,80 %	65,73 %	66,90 %	49,71 %	49,03 %	48,69 %	49,78 %	46,33 %	42,82 %
35	73,29 %	70,62 %	68,47 %	69,69 %	51,79 %	51,07 %	50,71 %	51,85 %	48,26 %	44,60 %



ANEXO VII

Pensões de sobrevivência

Nível	A)	B)
20	25,08 %	60,00 %
19	27,17 %	60,00 %
18	29,82 %	60,00 %
17	29,22 %	60,00 %
16	29,65 %	60,00 %
15	30,05 %	60,00 %
14	40,61 %	60,00 %
13	39,60 %	60,00 %
12	40,46 %	60,00 %
11	41,59 %	60,00 %
10	50,00 %	60,00 %
9	50,00 %	60,00 %
8	50,00 %	60,00 %
7	50,00 %	60,00 %
6	50,00 %	60,00 %
5	50,00 %	60,00 %
4	50,00 %	60,00 %
3	50,00 %	60,00 %
2	50,00 %	60,00 %
1	50,00 %	60,00 %

A) Morte de um trabalhador no ativo - percentagem sobre o salário do anexo III.

B) Morte de um trabalhador reformado - percentagem sobre as mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível.

ANEXO VIII

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 1.º

Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos previstos neste regulamento podem ter as seguintes finalidades:

- a) A aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) A aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) A construção de habitação em terreno próprio;
- d) A ampliação de habitação própria;
- e) A beneficiação de habitação própria.

2- A aquisição de terreno ou de habitação, bem como a construção, ampliação ou beneficiação de habitação, a que se refere o número anterior, podem incidir sobre primeira ou sobre segunda habitação.

3- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para a substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo finan-

ciar a aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1.

4- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

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

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

1- Salvo o disposto no número 3, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração direta.

2- O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos à habitação os trabalhadores em situação de contrato de trabalho efetivo e aqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados numa das situações previstas na cláusula 111.ª do presente ACT.

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1- O valor máximo dos empréstimos é de 183 634,44 euros, ou de 205 238,49 euros para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2- O valor máximo dos empréstimos não poderá ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3- Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de primeira habitação, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação.

4- No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respetivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90 % do valor total da habitação após a conclusão das obras.

5- No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação da habitação pelas Instituições, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

6- O empréstimo a conceder não pode determinar um

encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efetiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

#### Artigo 4.º

##### Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos no artigo 3.º;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos no artigo 3.º

#### Artigo 5.º

##### Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 1.º, as instituições adiantarão, nas condições constantes no presente regulamento, o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respetivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2- A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- c) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- d) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- e) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencional, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;
- f) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3- Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhor ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4- A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de 1 ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título exce-

cional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5- O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

#### Artigo 6.º

##### Prazos de amortização

- 1- O prazo máximo de amortização dos empréstimos será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.
- 2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.
- 3- Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 7.º

##### Taxa de juro

- 1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65 % ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.
- 2- A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

#### Artigo 8.º

##### Hipoteca

- 1- Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.
- 2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.
- 3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.
- 4- A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

#### Artigo 9.º

##### Seguros

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

da entidade mutuante.

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

3- O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

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

#### Artigo 10.º

##### Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1- O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2- Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3- Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90 % do valor do imóvel, confirmado através de vistoria.

#### Artigo 11.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos não podem ser feitos em regime de prestações mensais crescentes.

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

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários e debitadas nas respetivas contas de depósito à ordem, devendo os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 5.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 9.º.

#### Artigo 12.º

##### Pagamento antecipado

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

de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

#### Artigo 13.º

##### Confirmação das declarações

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

#### Artigo 14.º

##### Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 15.º

##### Obrigações de habitar

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

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

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores, a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 kms da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 16.º

##### Não cumprimento do contrato

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

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

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do número 4 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 4.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar

o disposto no precedente número 1.

Artigo 17.º

**Extinção do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por invalidez, invalidez presumível ou despedimento coletivo, exceto nas situações em que o trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

2- Nos casos não previstos no número anterior será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legalmente estabelecida para operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento, salvo se a instituição mutuante aceitar a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

Artigo 18.º

**Processo de concessão dos empréstimos**

O processo de concessão dos empréstimos será definido internamente por cada instituição.

ANEXO IX

**Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (14 de dezembro de 2012)**

**Contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português**

Cláusula I

**Denominação do fundo**

O fundo de pensões foi instituído em 23 de dezembro de 1998 e tem a denominação de «Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português», sendo adiante abreviadamente designado por fundo.

Cláusula II

**Objetivo**

O fundo tem por objetivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a atualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos associados e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva;

e) Garantir o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma.

Cláusula III

**Associados**

Os associados do fundo são as primeiras contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

Cláusula IV

**Entidade gestora**

A entidade gestora do fundo é a segunda contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

Cláusula V

**Participantes e ex-participantes**

1- Os participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

2- São ex-participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos associados e optem por manter no fundo os valores com direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

Cláusula VI

**Beneficiários**

São beneficiários do fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

Cláusula VII

**Planos de pensões**

1- Plano base:

1.1- Plano ACTQ:

- a) Os benefícios contemplados por este plano são os definidos no capítulo I do título III do acordo coletivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o número 275/99 e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de agosto de 1999, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo V;
- b) Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, sendo trabalhadores dos associados e filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca), reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões;
- c) Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ATQ e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança



Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o plano ATQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades;

#### 1.2- Plano ACT:

a) Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos definidos nas secções I, II e IV do capítulo I do título III do acordo coletivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o número 370/2001 e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI;

b) Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, sendo trabalhadores dos associados e não se encontrando abrangidos pelo plano ATQ, reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões;

c) Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano AT e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o plano AT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

#### 2- Plano complementar:

##### 2.1- Pensão de invalidez total e permanente:

a) Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data;

b) Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de

trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 %;

c) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

##### 2.2- Pensão de sobrevivência de participantes:

a) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do participante à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante estava vinculado acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões;

b) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

##### 2.3- Pensão de sobrevivência de reformados:

a) Para as situações de reforma ocorridas a partir de 22 de setembro de 2006, os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão do plano complementar auferida ao abrigo deste fundo pelo beneficiário à data da morte deste;

b) Relativamente aos beneficiários do fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 2002 e 21 de setembro de 2006 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste fundo, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre das disposições aplicáveis para o efeito no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português na redação vigente em 21 de setembro de 2006;

c) Relativamente aos beneficiários do fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 1998 e 31 de dezembro de 2001 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste fundo, nesse período denominado Fundo de Pensões do Grupo BCP/Atlântico, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre do disposto na cláusula VII número 1 alínea d) iv) do referido contrato constitutivo, publicado na III Série do Diário da República em 17 de maio de 1999.

§ Primeiro - As pensões previstas no presente número 2 serão anualmente atualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos em 1.

§ Segundo - Para efeitos dos números 2.1 e 2.2, entende-se por remuneração efetiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo participante deduzida das contribuições para o Regime Geral de Segurança

Social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ Terceiro - Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quarto - Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do Participante, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quinto - Para efeitos do limite previsto nos parágrafos § Terceiro e § Quarto concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste fundo, do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regi-me especial de segurança social a que o participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data.

§ Sexto - Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um caráter regular e periódico.

§ Sétimo - Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados em 2.2 e 2.3 devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social.

§ Oitavo - Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no número 2.1, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação já reconhecida aquando da admissão numa empresa associada do fundo.

§ Nono - As expetativas dos participantes, de atribuição pelo fundo de quaisquer prestações relação laboral entre aqueles e qualquer um dos associados por fato que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

### 3- Pré-reforma:

É garantido o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma. A prestação de pré-reforma é a que é determinada nos termos da legislação laboral vigente.

#### 4- Encargos inerentes ao pagamento das pensões:

São garantidos pelos planos de pensões, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo dos associados e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva.

#### 5- Plano de contribuição definida:

5.1- Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo.

##### 5.2- Contribuições dos associados:

a) As contribuições dos associados serão anuais e iguais a 1 % da remuneração anual paga ao participante no ano anterior;

b) São abrangidos pelas contribuições previstas neste número os participantes que, sendo trabalhadores dos associados, tenham sido admitidos antes de 1 de julho de 2009;

c) Os associados efetuarão as contribuições referidas na alínea a) caso se cumpram os requisitos previstos no número 5.1. da cláusula IX;

d) As contribuições serão registadas na conta participante;

e) Considera-se remuneração anual a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) O plano tem início a 1 de janeiro de 2012, sendo a primeira contribuição feita em 2013, caso seja devida.

##### 5.3- Contas individuais:

a) Conta participante - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos associados, nos termos previstos no 5.2. e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta;

b) O saldo inicial da conta participante é constituído pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida, nos termos do contrato de extinção do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida de 14 de dezembro de 2012;

c) Conta reposição - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios de velhice do plano complementar, nos termos previstos no contrato de alteração ao fundo de 14 de dezembro de 2012 que procedeu à extinção do referido benefício.

d) O saldo da conta participante e conta reposição é igual ao número de unidades de participação multiplicado pelo valor da unidade de participação da carteira do sub-fundo de contas individuais à data de referência do cálculo.

##### 5.4- Benefícios e forma de pagamento:

a) Em caso de reforma por velhice, reforma por invalidez

ou em caso de morte do participante ou ex-participante com direitos adquiridos, os beneficiários têm direito ao saldo da conta participante e conta reposição do sub-fundo de contas individuais, nos termos previstos nas alíneas seguintes;

b) Serão consideradas as situações de reforma por velhice ou invalidez reconhecidas pelo regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado;

c) O saldo da conta participante e conta reposição à data em que ocorrer a eventualidade será utilizado para adquirir rendas vitalícias a favor do participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos na data da sua aquisição. Nas situações de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante;

e) Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social;

f) A entidade gestora deve propor ao participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários o montante da renda prevista em c) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite;

g) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor;

h) Nos casos de falecimento de participante que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número será transferido para a quota-parte do plano complementar do associado no sub-fundo de benefício definido, ao qual o participante estava vinculado, o valor da conta participante e conta reposição;

i) Nos casos de falecimento de ex-participante com direitos adquiridos que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número os benefícios serão atribuídos aos herdeiros legais.

#### 5.5- Cessação do contrato de trabalho:

a) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes à conta participante sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;

b) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes à conta reposição até ao limite de 85 000 unidades de participação, sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;

c) Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por

despedimento com justa causa, promovido pelo associado, isto é, por fato imputável ao participante consubstanciado num comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com o associado, o participante perde o direito, o participante perde o direito aos benefícios respeitantes à conta participante e conta reposição, salvo se o participante tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

i. O disposto nesta alínea não se aplica ao saldo inicial da conta participante;

d) Os valores das contas participante e conta reposição sobre os quais não sejam conferidos direitos adquiridos, nos termos previstos nas alíneas anteriores, serão transferidos para a quota-parte do plano complementar do associado no sub-fundo de benefício definido, ao qual o participante estava vinculado;

e) No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício, este pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a conta participante e conta reposição neste fundo ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante ou beneficiários quaisquer benefícios;

f) Em caso de cessação do contrato de trabalho entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício, será disponibilizado ao participante um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a conta reposição nos termos previstos nas alíneas anteriores. Caso o mesmo não os exerça até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que atinge a idade normal de reforma os mesmos caducam;

g) As disposições previstas neste número aplicam-se às situações de cessação do contrato de trabalho ocorridas a partir de 1 de janeiro de 2012.

#### 6- Plano pessoal:

6.1- O plano pessoal é um plano de contribuição definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes.

6.2- Conta pessoal - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos participantes, nos termos previstos no 6 da cláusula IX e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta. O saldo inicial da conta pessoal é constituído pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta pessoal do plano pessoal do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida, nos termos do contrato de extinção do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida de 14 de dezembro de 2012.

6.3- Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante,



que decorre da transformação do capital acumulado na conta pessoal, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros.

6.4- Nas situações de reforma por velhice, invalidez ou em caso de morte os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos à data da sua aquisição.

6.5- Os beneficiários em caso de morte são os designados pelo participante na adesão ao plano pessoal.

6.6- A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

6.7- O saldo da conta pessoal é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respetiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do sub-fundo de contas individuais à data de referência do cálculo.

6.8- A entidade gestora deve propor ao participante ou ex-participante com direitos adquiridos o montante da renda prevista em 6.3 e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

6.9- Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo reembolso do valor acumulado na conta pessoal sob a forma de capital.

6.10- O reembolso do capital acumulado na conta pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma.

6.11- O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios associados à conta pessoal, independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com qualquer um dos associados à data da ocorrência do fato que determina a atribuição do benefício.

6.12- No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados cessam de imediato as contribuições para a conta pessoal.

6.13- Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na conta pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no fundo.

7- Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos associados do fundo e dos ex-associados na medida em que o tempo de serviço prestado nestes ex-associados seja reconhecido no âmbito do contrato de trabalho celebrado com o associado.

8- A aplicação do presente contrato não afasta os direitos

dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação coletiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes, possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação coletiva.

9- Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as primeiras contraentes eram associados na data da respetiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respetivos contratos constitutivos.

## Cláusula VIII

### Composição e património do fundo

1- O fundo é composto pela carteira afeta ao sub-fundo de benefício definido e pela carteira do sub-fundo de contas individuais.

2- O sub-fundo de benefício definido é composto pela carteira afeta ao financiamento dos planos de benefício definido previstos nos números 1 a 4 da cláusula VII.

3- O saldo das contas associado existentes no fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida na data da extinção será transferido para a quota-parte do plano complementar dos associados no sub-fundo de benefício definido.

4- O sub-fundo de contas individuais é composto pela totalidade das contas participante e contas reposição afetas ao financiamento do plano de contribuição definida, e pelas contas pessoal afetas ao financiamento plano pessoal.

5- A carteira do sub-fundo de contas individuais terá na data da constituição uma dotação, registada como saldo inicial das contas participante, correspondente à transferência da carteira de ativos do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida, conforme previsto no contrato de extinção deste fundo.

6- A carteira do sub-fundo de contas individuais é representada por unidades de participação.

7- O valor da unidade de participação terá na data de constituição do sub-fundo de contas individuais o valor unitário de 1 euro.

8- O sub-fundo de contas individuais, terá uma carteira de ativos e uma política de investimento autónoma, nos termos previstos no contrato de gestão.

9- A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação.

10- A entidade gestora manterá registos individualizados do número de unidades de participação acumulados nas conta participante, conta reposição e conta pessoal.

11- A entidade gestora procederá ao cálculo diário do valor da unidade de participação da carteira do sub-fundo de contas individuais.

12- O património do fundo, na data da celebração da presente alteração do contrato, encontra-se distribuído do seguinte modo:

Sub-fundo de benefício definido: 2 139 371.980 euros

Sub-fundo de contas individuais: 252 044.682 euros.



## Cláusula IX

### Financiamento

1- O plano base é financiado, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2- O plano complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos números 2.1 a 2.3 da cláusula VII será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.

3- As responsabilidades assumidas pelo fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo vida que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

4- Os associados efetuarão contribuições extraordinárias para financiar as responsabilidades decorrentes de situações de reforma antecipada, antecipação da idade normal de reforma por velhice e pré-reforma.

5- O plano de contribuição definida é financiado por contribuições dos associados.

5.1- A contribuição a efetuar em cada ano para o plano, prevista no número 5.2 da cláusula VII, fica dependente da verificação cumulativa dos critérios de performance financeira do associado Banco Comercial Português:

a) O ROE do ano anterior ser igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos acrescida de 5 pontos percentuais;

b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do BCP.

5.2- A contribuição de cada ano, caso seja devida, será efetuada no prazo de um mês após a aprovação das contas do Banco Comercial Português pela assembleia geral do acionistas.

5.3- Em cada exercício cada associado aferirá da possibilidade de efetuar contribuições extraordinárias para o plano, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objetivo e idêntico.

5.4- As contribuições são contabilizadas na conta participante.

6- O plano pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.

6.1- A adesão ao plano pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem ser comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte. A percentagem da contribuição para o plano pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil;

6.2- Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

6.3- As contribuições dos participantes são contabilizadas na respetiva conta pessoal.

## Cláusula X

### Regras de administração do fundo

1- No âmbito da administração do fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objetivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

2- As políticas de investimento do sub-fundo de benefício definido e do sub-fundo de contas individuais são independentes e terão em atenção a natureza das responsabilidades respetivas.

## Cláusula XI

### Depositários

1- Os valores que integram o património do fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português SA, ao abrigo de contrato de depósito.

2- A entidade gestora poderá transferir os valores do fundo e os respetivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3- A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos ativos do fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir ativos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afetação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XII

### Transferência de gestão do fundo

1- Os associados podem promover a transferência da gestão do fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2- A efetiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIII

### Transferências de participantes

1- Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do fundo de tais associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projetada referente ao participante, relativa aos planos previstos nos números 1 a 2 da cláusula VII.

§ Único - As reafecções de valores, decorrentes de transferências de participantes efetuadas em cada exercício, não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento

das diferentes quotas-partes do fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efetuadas contribuições extraordinárias pelos respetivos associados.

2- No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respetivas responsabilidades pela diferença.

#### Cláusula XIV

##### Representação dos associados, participantes e beneficiários

1- Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português SA, no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com exceção do associado OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2- O cumprimento dos planos de pensões do fundo é verificado por uma comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação dos associados, participantes e beneficiários, definidas no contrato de gestão do fundo de pensões.

#### Cláusula XV

##### Empréstimos

O fundo não concederá empréstimos aos participantes.

#### Cláusula XVI

##### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir - por qualquer causa - ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XX para a liquidação do fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

#### Cláusula XVII

##### Suspensão de contribuições

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a entidade gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do fundo.

#### Cláusula XVIII

##### Causas de extinção do fundo

O fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objetivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Todos os associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

#### Cláusula XIX

##### Extinção e alteração de plano de pensões

Por acordo de todos os associados, e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, poderão ser alterados ou extintos os planos de pensões previstos no número 2 da cláusula VII, sem prejuízo do cumprimento do disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

#### Cláusula XX

##### Liquidação do fundo

Em caso de extinção do fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respetivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

#### Cláusula XXI

##### Arbitragem

1- Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2- O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3- No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4- Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5- O tribunal arbitral funcionará na comarca de Lisboa, competindo aos árbitros definir as regras do respetivo processo.

6- No omissso, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

#### Cláusula XXII

##### Condições de modificação do contrato

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, SA se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula

conceder os necessários poderes para o efeito, com exceção do associado OSIS.

Cláusula XXIII

Garantia de direitos

A aplicação da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 14 de dezembro de 2012 não poderá prejudicar:

- a) Os direitos decorrentes das normas regulamentares constantes do anexo I;
- b) As pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração.

ANEXO X

Remuneração mensal efetiva (em euros) à data imediatamente anterior da entrada em vigor deste título

Remuneração mensal efetiva ilíquida	% de Ajustamento
<1 000	0,0 %
1 000 - 1 499	3,0 %
1 500 - 1 999	4,0 %
2 000 - 2 499	5,0 %
2 500 - 2 999	6,0 %
3 000 - 3 499	7,0 %
3 500 - 3 999	8,0 %
4 000 - 4 999	9,0 %
5 000 - 6 999	10,0 %
> = 7 000	11 %

Feito em Lisboa, a 10 de março de 2014, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove entidades empregadoras e da FSIB, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, um máximo de 8 584 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium bcp - Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, Millennium bcp Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, SA, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

José Iglésias Soares, mandatário.  
Miguel Bragança, mandatário.

Pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

Afonso Pires Diz, mandatário.  
Fernando Fonseca, mandatário.

Depositado em 19 de março de 2014, a fl. 147, do livro n.º 11, com o n.º 19/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP - Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (revisão global) - Alteração da composição da comissão paritária

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, foi publicada a composição da comissão paritária constituída de acordo com o disposto na cláusula 110.ª do contrato coletivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP - Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2011. Por comunicação da referida federação sindical de 12 de março de 2014, que passou a designar-se Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, conforme consta da alteração de estatutos publicados Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2012, e em representação da mesma, foi alterada a composição da comissão paritária, a qual passa a ser a seguinte:

- Em representação da FNSTFPS:
- Membros efetivos:
- Eva Cristina Ribeiro da Silva Botelho Cameira.  
Rosa Dulce Neves Costa.
- Membros suplentes:
- Maria Augusta Ascensão Correia Torres.  
António Macário Monteiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Alteração**

Alteração aprovada em 1 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito, sede e fins**

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e âmbito subjetivo**

O Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, abreviadamente designado por STPA, é a associação sindical que, nos termos da lei e dos presentes estatutos, representa os trabalhadores das respetivas profissões na área de jurisdição da Administração do Porto de Aveiro cujas funções se insiram nas atividades desenvolvidas pelas entidades empregadoras que nele operem no âmbito da execução de tarefas ou na prestação de serviços relacionados com a movimentação de cargas nesse porto.



## Artigo 2.º

### Âmbito profissional

1- Integram-se no âmbito de representação do sindicato quaisquer atividades de carácter profissional exercidas, sob o regime jurídico do contrato individual de trabalho, ao serviço das entidades empregadoras a que se refere o artigo anterior, seja qual for a modalidade legal do respetivo vínculo.

2- Excluem-se do âmbito profissional de representação do sindicato as operações ou serviços de movimentação de peixe fresco.

## Artigo 3.º

### Âmbito geográfico

O sindicato tem por âmbito geográfico de representação profissional dos respetivos trabalhadores:

a) Toda a área sob jurisdição da Administração do Porto de Aveiro, quer a atividade em que se insere a profissão seja exercida, diretamente, por esta entidade, quer por outra, pública ou privada;

b) Fora da área a que se refere a alínea anterior, qualquer lugar onde funcionem terminais TIR ou TU de enchimento ou esvaziamento de contentores ou agrupagem de mercadorias em paletes e bem assim onde se efetuem cargas que nele entrem ou saiam por via terrestre, desde que, num caso ou noutro, sejam provenientes da área de jurisdição da Administração do Porto de Aveiro ou a ela destinada para movimentação neste porto;

c) Os escritórios, os armazéns, os terminais, as oficinas de reparação ou de manutenção de máquinas e equipamentos e quaisquer outros locais privados ou comuns de empresas relacionadas com a atividade portuária que se encontrem compreendidos na área de jurisdição referida na alínea a) ou adstritos à atividade prevista na alínea anterior.

## Artigo 4.º

### Âmbito complementar de representação

O sindicato poderá representar profissionalmente trabalhadores de atividades conexas, similares ou afins com as quais existam elos de complementaridade ou interdependência em relação àquelas a que se referem os artigos anteriores, desde que o número de interessados que requeiram a respetiva filiação o justifique e a assembleia-geral o aprove.

## Artigo 5.º

### Duração, sede e estruturas descentralizadas

1- O sindicato tem duração indeterminada.

2- A sede do sindicato localiza-se na Av. José Estêvão, 703, na Gafanha da Nazaré, podendo, contudo, por proposta da direção ser transferida para qualquer outro local mediante deliberação da assembleia-geral.

3- O sindicato poderá criar secções, delegações e outras formas de organização em locais de trabalho ou junto das entidades empregadoras, tendo em vista prestar aos respetivos associados e deles receber as informações e o apoio tidos por mais adequados.

## Artigo 6.º

### Princípios

1- O sindicato perfilha e praticará em quaisquer circunstâncias os princípios do sindicalismo democrático, quer no que respeita à sua gestão interna, quer no que se refere às ações, iniciativas e compromissos que empreenda ou assuma perante o exterior.

2- O sindicato preservará a sua independência perante o Estado, perante o patronato e perante os partidos políticos ou instituições religiosas, sendo repudiada qualquer ingerência dos mesmos na sua organização, funcionamento ou direção.

3- É incompatível o exercício de cargos sindicais com o exercício de cargos de direção em partidos políticos ou em associações religiosas.

## Artigo 7.º

### Objetivos

1- O sindicato pautará todas as suas ações pela fidelidade aos objetivos para que se constituiu, sobressaindo de entre estes a promoção e a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e, bem assim, a satisfação das justas aspirações dos mesmos, quer na sua vertente profissional quer na expressão económica ou social em que se manifestem.

2- O sindicato combaterá toda e qualquer forma de exploração, de alienação ou de opressão dos trabalhadores, promovendo e divulgando as vias que assegurem o respeito pelos direitos do Homem e pelas garantias fundamentais do trabalhador, à luz das convenções internacionais, nomeadamente da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

## Artigo 8.º

### Filiação

O sindicato pode filiar-se em ou colaborar com organizações sindicais, nacionais, internacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos, bem como assegurar a sua participação ou representação nessas organizações, desde que compatíveis com os princípios definidos nestes estatutos.

## Artigo 9.º

### Fins

Constituem fins essenciais do sindicato:

a) Promover ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, desde que os mesmos não tenham objectivos contrários aos seus fins;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional de interesse profissional ou social para os associados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho e das respetivas alterações que lhe respeitem;

c) Apoiar as justas reivindicações dos trabalhadores, seus associados;

d) Defender a estabilidade de emprego e das respetivas

condições de trabalho dos trabalhadores seus associados, lutando pela melhoria das mesmas, nomeadamente através da greve, se e quando for caso disso;

e) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das prescrições legais e convencionais referentes às condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

f) Colaborar no aperfeiçoamento das instituições de segurança social públicas ou privadas, fomentando a estabilidade e melhoria do regime de atribuição dos respetivos benefícios;

g) Criar ou participar na organização e desenvolvimento de obras sociais de que possam beneficiar os seus filiados;

h) Designar representantes do sindicato para participar na organização, gestão ou funcionamento de estruturas, organismos ou serviços de interesse para os seus associados;

i) Contribuir para a elevação do nível profissional, cultural e social dos trabalhadores que representa;

j) Pronunciar-se sobre assuntos respeitantes à atividade e aos interesses dos trabalhadores seus filiados, quer por iniciativa própria, quer a solicitação de entidades públicas ou privadas;

k) Promover e assegurar, em cada momento, a melhor forma de representação profissional dos direitos e interesses dos trabalhadores, seus associados, nomeadamente em matéria de fiscalização do cumprimento da legislação geral e sectorial e, bem assim, da regulamentação convencional das condições de trabalho;

l) Participar na gestão e composição de empresas de trabalho portuário sempre que tal se reputar necessário para a preservação de postos de trabalho dos seus associados;

m) Participar na elaboração da legislação aplicável ao sector.

#### Artigo 10.º

##### Atividades sindicais

1- Para atingir estes fins, o sindicato utilizará os meios que, em cada momento, sejam tidos como os mais convenientes para atingir o interesse coletivo da classe.

2- Internamente o sindicato reconhece, proclama e assegura a democracia sindical, contestando e repudiando toda e qualquer forma de ingerência, autoritarismo, burocratismo ou despotismo de qualquer tendência ou precedência.

3- Na execução dos seus objetivos, atuará o sindicato no sentido de:

a) Editar um órgão escrito com frequência a fixar, o qual será distribuído gratuitamente a todos os filiados e organismos cooperantes;

b) Organizar uma biblioteca que, não minimizando outros temas, inclua os de carácter profissional e social, facultando aos associados livros e revistas que concorram para a sua formação ou valorização cultural apartidária;

c) Promover reuniões de esclarecimento e debate sobre questões relativas ao trabalho em geral e à atividade do sector em especial;

d) Organizar manifestações culturais de carácter teatral, cinematográfico, desportivo e outras tendentes à promoção cultural e social dos associados;

e) Instituir e dinamizar a realização de um convívio anual

onde participe o respetivo agregado familiar.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 11.º

##### Sócios do sindicato

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, são sócios do sindicato os trabalhadores que, reunindo os pressupostos estabelecidos para o efeito pelos estatutos, tenham sido admitidos como tais e não tenham perdido a respetiva qualidade.

2- Constituem requisitos essenciais à aquisição, por parte de qualquer trabalhador, da qualidade de sócio do sindicato:

a) Ser maior de 18 anos ou de 16 anos, se estiver autorizado a trabalhar, e exercer, a título de atividade profissional exclusiva ou predominante, alguma das profissões compreendidas no âmbito de representação do sindicato;

b) Não exercer, por si ou por interposta pessoa atividade incompatível com os interesses dos trabalhadores;

c) Ter sido formalmente admitido como sócio e efetuar o pagamento da respetiva joia de filiação.

#### Artigo 12.º

##### Admissão de sócios

1- A admissão de sócios é da competência da direção e obedecerá às normas de ordem processual estabelecidas internamente para esse efeito.

2- Da aceitação ou da recusa de admissão pode o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais interpor recurso para a assembleia-geral, no prazo de 15 dias a contar do respetivo conhecimento.

3- À data da admissão de qualquer sócio ser-lhe-ão fornecidos:

a) Cartão de identificação como sócio;

b) Um exemplar dos estatutos do sindicato e de quaisquer regulamentos sindicais de aplicação geral;

c) Um exemplar do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à sua profissão.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos sócios

1- Sem prejuízo das limitações estatutárias inerentes ao estatuto de sócio que tenha deixado de exercer a profissão, são, em geral, direitos dos sócios do sindicato:

a) Eleger e ser eleito para quaisquer cargos ou funções sindicais e nos termos previstos nos estatutos e ou regulamentos do sindicato;

b) Participar e intervir nas atividades sindicais, nomeadamente nas reuniões da assembleia-geral;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos da lei e dos estatutos;

d) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato e, bem assim, de quaisquer outras ações e serviços prestados pelo mesmo ou por instituições por ele apoiadas

ou patrocinadas;

e) Reclamar, perante a direção, dos atos que considerem lesivos dos seus direitos, exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de quaisquer punições que por estes sejam impostas e das razões que as motivaram;

f) Apresentar as propostas que julguem do interesse coletivo;

g) Recorrer para a assembleia-geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quais atos da direção quando os julguem irregulares;

h) Examinar a escrita, as contas e os livros de contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia-geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas do respetivo exercício;

i) Informar-se e ser informado sobre assuntos do seu interesse relacionados com a atividade do sindicato;

j) Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respetivos fins e atribuições;

k) Utilizar as instalações sindicais dentro do horário do seu funcionamento, podendo efetuar nelas reuniões com outros sócios, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços e que do facto tenha sido dado conhecimento à direção;

l) Manter a qualidade de sócios, com igualdade de direitos e deveres, quando tiverem sido eleitos ou tiverem sido designados para cargos associativos ou representativos do sindicato, sempre que o exercício das funções exija o afastamento da sua atividade profissional normal;

m) Receber do sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente tiver deixado de receber em virtude de represália, detenção, prisão ou outros motivos decorrentes da sua ação ou atuação em defesa dos interesses gerais dos trabalhadores, dos direitos do sindicato ou desempenho de qualquer cargo sindical exercido cabalmente, se para tanto o deliberar a direção;

n) Exercer o direito de tendência nos termos previstos no artigo 14.º.

2- Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados podem, nos termos da lei e dos presentes estatutos, candidatar-se a cargos eletivos dos órgãos sindicais e eleger ou serem eleitos para integrar esses órgãos.

3- Os sócios a que se refere o número anterior podem integrar os órgãos eletivos do sindicato à razão de um membro por cada um dos respetivos órgãos.

4- O disposto no número 3 não obsta a que os sócios que tenham passado à situação de reforma - e que mantenham a qualidade de associados - possam prosseguir no exercício de mandatos eletivos para cujos cargos tenham sido anteriormente eleitos, desde que mantenham a qualidade de associados, caso em que continuarão a exercer as respetivas funções até ao termo normal desses mandatos, salvo se a assembleia-geral deliberar a sua substituição em vez da prossecução desse exercício.

## Artigo 14.º

### Direito de tendência

1- Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação, o qual não pode ser contraditório com as atribuições do sindicato ou com a lei.

2- O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 20 % do total dos associados do sindicato.

3- A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o número 1, com vista a apreciar da sua licitude.

4- As tendências constituem formas de expressão sindical, própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos do sindicato.

5- Cada tendência constitui uma formação integrante do sindicato, de acordo com os princípios da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta, utilizando para tal os meios disponíveis do sindicato, quer na apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate das ideias junto dos órgãos a que digam respeito.

6- As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

7- Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação aplicável.

8- Para efeitos do disposto nos números 1 a 7, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir do cumprimento dos requisitos previstos nos números

anteriores.

9- Caso a declaração de princípios ou o programa de acção ou ainda a sua execução se revelem contrários aos fins do sindicato ou à lei, o exercício do direito de tendência será recusado.

10-Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Pagar a respetiva joia de inscrição no ato em que requeiram a sua filiação no sindicato;

b) Submeter à apreciação do sindicato as propostas ou projetos de alterações ao seu contrato individual de trabalho e comunicar ao mesmo, dentro dos oito dias subsequentes, a eventual mudança de residência, a passagem à situação de reforma, o seu eventual desemprego e, bem assim, quaisquer outras ocorrências, tais como impedimentos por doença, acidente ou outras, que justifiquem a necessidade do respetivo conhecimento por parte do sindicato;

c) Exercer os cargos para que, com o seu acordo, tiverem sido eleitos ou designados e dedicar ao desempenho das respetivas funções o zelo e empenhamento compatíveis com as suas capacidades e aptidões;

d) Agir sempre por forma a dignificar a existência, a imagem e a função do sindicato, abstando-se de praticar quaisquer atos de que possam resultar prejuízos de ordem material ou imaterial para o sindicato, para os respetivos associados ou outros trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Joia e quotização

1- A joia de inscrição será aquela que se encontre fixada pela assembleia-geral.

2- As quotas sindicais serão, por via de regra, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho, salvo se o interessado estabelecer com o sindicato outra modalidade de pagamento.

3- A quota a cobrar mensalmente varia com a profissão e será para cada uma aquela que se encontre fixada pela assembleia-geral.

4- Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados pagarão uma quota sindical própria, fixada em assembleia geral, que será por eles mensalmente entregue no sindicato ou, para este, transferida pelos meios tidos como adequados.

#### Artigo 17.º

##### Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, em consequência de terem passado à situação de reforma ou de terem cessado o exercício da profissão por outro motivo, não declarem, nos 30 dias subsequentes, pretender manter a respetiva condição de sócio;

b) Aqueles que deixarem de efetuar o pagamento das respetivas quotas durante um período igual ou superior a três meses, salvo se, notificados, para esse pagamento, o vierem a fazer nos 30 dias subsequentes;

c) Os que sejam sócios, diretores, administradores ou gerentes de empresas do sector, salvo se constituídas por trabalhadores sob a forma cooperativa;

d) Aqueles a quem tiver sido aplicada a penalidade de expulsão;

e) Aqueles que, voluntariamente ou não, abandonarem o sector ou profissão e passarem a exercer outra actividade não representada pelo mesmo sindicato.

2- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio deixam de ser beneficiários de quaisquer direitos sindicais.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

1- É vedada a readmissão de sócios a quem tiver sido aplicada a penalidade de expulsão.

2- A readmissão de sócios que tenham perdido essa qualidade implica o pagamento de nova joia de inscrição e satisfação de todos os demais requisitos exigíveis para a admissão.

3- A readmissão de sócio que tiver perdido essa qualidade em consequência da falta de pagamento de quotas implica, cumulativamente, o pagamento do montante das quotizações em dívida.

### CAPÍTULO III

#### Dos corpos gerentes

##### 1 - Disposições gerais

#### Artigo 19.º

##### Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia-geral e a respetiva mesa;

b) A direção;

c) O conselho fiscal;

2- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes, no exercício da sua competência definida nos estatutos, sem prejuízo da cooperação entre si para resolução dos problemas comuns.

3- A assembleia geral pode, sob proposta da direção ou com a concordância dela e mediante deliberação tomada nesse sentido pela maioria dos membros daquele órgão, designar e investir no cargo de presidente executivo do sindicato,



cumulativamente ou não com funções de secretário-geral, qualquer sócio no ativo ou na situação de reformado que reúna os requisitos exigidos para esse efeito.

4- Constituem requisitos cumulativamente exigíveis para efeitos do disposto no número anterior:

a) A posse de comprovados e inquestionáveis conhecimentos sectoriais e o reconhecimento de competência para o exercício do cargo;

b) A posse de manifesta experiência no desempenho de funções dirigentes sindicais;

c) A posse de reconhecido mérito sindical e de capacidade de intervenção nos domínios em que lhe sejam cometidos poderes funcionais e ou de representação sindical;

d) Declaração escrita do próprio, de que conste a sua disponibilidade pessoal e profissional para o efeito.

5- No caso de ter sido designado um presidente executivo nos termos previstos nos números 3 e 4, o seu exercício será em regime de gratuidade, sem prejuízo, porém, do direito de reembolso de despesas efetuadas por razões inerentes ao desempenho das respectivas funções sindicais.

6- Tendo sido criado o cargo de presidente executivo do sindicato ou havendo lugar ao provimento desse cargo, caberá à assembleia geral, sob proposta da direcção, definir, por consenso com esta, as áreas de intervenção e competência do titular do referido cargo, bem como as formas ou meios de articulação e de harmonização da sua acção com as competências da direcção, devendo constar da respectiva acta o teor das correspondentes explicitações.

#### Artigo 20.º

##### Mandato

1- O mandato dos membros dos órgãos eletivos é de três anos civis, contando por inteiro qualquer fração de alguns desses anos.

2- Os titulares dos cargos sindicais manter-se-ão no seu desempenho até à posse e ou início das funções respectivas por parte daqueles que os substituam.

3- Não há limite de mandatos, quer sejam sucessivos ou intermitentes.

4- Em caso de provimento do cargo de presidente executivo, o mandato deste cessa no termo do mandato dos órgãos eletivos, podendo o titular dele ser reconduzido nesse cargo nos termos e nas condições a que se referem quer os números 3, 4, 5 e 6 do artigo anterior.

#### Artigo 21.º

##### Deveres dos titulares de cargos sindicais

Aos titulares de quaisquer cargos sindicais é exigível o desempenho dos mesmos com o melhor zelo, diligência, empenhamento e lealdade.

#### Artigo 22.º

##### Gratuidade

O exercício de qualquer cargo nos órgãos eletivos do sindicato é gratuito, sem prejuízo, porém, do direito de reembolso de remunerações que o seu titular tiver perdido em

consequência desse exercício ou de quaisquer outras despesas efetuadas por razões inerentes ao desempenho das respectivas funções sindicais.

#### Artigo 23.º

##### Escusa do exercício dos cargos

1- Só circunstâncias excepcionais podem legitimar a escusa do exercício de qualquer cargo sindical eletivo.

2- O sócio que, por motivos ponderosos, não se encontrar em condições de exercer ou de prosseguir no exercício do cargo para que tiver sido eleito formulará, por escrito, um pedido de escusa dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, expondo as razões da respectiva impossibilidade.

3- Os fundamentos da escusa serão sempre apreciados pela mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 24.º

##### Incompatibilidades

Para além das demais incompatibilidades previstas na lei e nos estatutos, nenhum sócio pode acumular o exercício de cargos sindicais, nos órgãos electivos do sindicato.

#### Artigo 25.º

##### Falta de quórum em órgãos eletivos

1- Em caso de falta de quórum em órgãos eletivos que não se torne possível suprir pela chamada dos substitutos para o desempenho dos cargos, a assembleia-geral poderá recompor a composição normal do respectivo órgão através da designação de membros que permitam que o mesmo possa funcionar normalmente até à realização de ato formal de eleição para esse fim.

2- Os membros designados nos termos previstos no número anterior consideram-se investidos nos correspondentes cargos a título provisório durante o período de 30 dias, durante o qual pode ser requerida por um mínimo de 10 % de associados a realização de ato eleitoral para efeitos de reconstituição formal desse órgão, adquirindo a titularidade dos cargos se tal não se verificar.

#### Artigo 26.º

##### Destituição total/parcial ou inexistência de membros dos órgãos eletivos

1- Em caso de justificadas razões graves e mediante a convocação de uma assembleia-geral extraordinária requerida, pelo menos por 20 % do número total de associados, poderá ser deliberada em assembleia-geral extraordinária a destituição dos membros de todos ou qualquer dos órgãos eletivos do sindicato.

2- Deliberada a destituição dos membros de todos os órgãos eletivos, será na mesma reunião da assembleia-geral designada uma comissão administrativa, que exercerá as funções e competência dos diversos órgãos sindicais e a quem incumbirá promover a realização de eleições gerais em prazo a fixar pela mesma assembleia entre o 90.º e 180.º dia posteriores àquela designação.

3- Se a destituição respeitar apenas à totalidade dos mem-

bro de algum ou de alguns órgãos, a assembleia decidirá se o ou os órgãos remanescentes assumirão as respetivas competências até à eleição dos membros que devam integrar o respetivo órgão ou se provisoriamente, serão designados nessa assembleia sócios que assumam os correspondentes cargos até à referida eleição formal.

4- Em caso de destituição de apenas alguns membros de qualquer dos órgãos sindicais, a assembleia-geral que tomar essa deliberação procederá à reconstituição do respetivo órgão nos termos previstos no artigo anterior.

5- Em situações de eventual inexistência de titulares dos órgãos eletivos do sindicato que justifique a realização antecipada de eleições gerais, proceder-se-á à designação de uma comissão administrativa em assembleia-geral convocada para o efeito por qualquer dos membros da respetiva mesa que se encontre em exercício de funções ou, na sua falta, por um dos sócios mais antigos, observando-se em tudo o mais o disposto no número 2.

#### Artigo 27.º

##### Substituição dos membros

1- Em caso de impedimento efetivo durante o período de férias e noutros que se prevejam iguais ou superiores a 30 dias, bem como a partir da terceira falta consecutiva de um membro efetivo, será chamado a substituí-lo provisoriamente, um de entre os membros suplentes.

2- No que toca à direção, porém, as substituições far-se-ão através da votação secreta entre os membros da assembleia geral, logo após um período prévio em que os membros efetivos e substitutos poderão apresentar os seus candidatos.

3- Após a segunda falta consecutiva de um membro efetivo, sem justificação plausível, procederá o presidente da mesa da assembleia geral à notificação desse membro no sentido de comparecer à reunião seguinte, sob pena de se instaurar o competente processo disciplinar e de se proceder à sua substituição nos termos do número 1.

4- Tratando-se de substituição temporária e quando o membro a substituir seja o presidente da mesa da assembleia-geral ou da direção, ocuparão esses cargos os respetivos vice-presidentes.

#### Artigo 28.º

##### Participação noutros órgãos

Os presidentes de cada órgão poderão participar nas reuniões dos restantes órgãos sem que todavia lhes seja reconhecido o direito de voto, em termos deliberativos.

## 2 - Da assembleia-geral

#### Artigo 29.º

##### Assembleia-geral

1- A assembleia-geral do sindicato é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos, todos aqueles que exerçam a profissão há mais de um ano ou que tenham deixado de exercer a profissão, mantenham a quali-

dade de associados, nos termos da lei e dos presentes estatutos, e que cumulativamente, não se encontrem em atraso no que respeita ao pagamento de quotas por período superior a três meses.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respetiva mesa, os membros da direção e do conselho fiscal e, eventualmente, comissões administrativas, e deliberar a destituição de todos ou alguns dos órgãos eletivos, parcial ou totalmente;

b) Designar representantes do sindicato para uniões, federações ou confederações, bem como nomear de igual modo, representantes nos organismos relacionados com o sector e sancionar naqueles casos;

c) Designar substitutos para a respetiva mesa sempre que os titulares e suplentes não compareçam a qualquer sessão;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre contratos e acordos coletivos, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato haja que intervir;

e) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

f) Deliberar sobre a declaração de greve geral dos seus associados e sobre formas de apoio a greves que sejam declaradas em relação a empresas que possuem associados ao seu serviço;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução de estatutos;

h) Examinar, discutir, votar, alterar e aprovar o orçamento, o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

i) Apreciar, discutir e votar as propostas da direção;

j) Apreciar, discutir e votar conclusões das comissões técnicas;

k) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

l) Deliberar sobre a eventual fusão ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respetivo património;

m) Integrar todas as lacunas estatutárias e definir a interpretação a conferir aos estatutos sem que, num caso ou noutro, haja lugar a uma alteração formal dos estatutos;

n) Autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinária e sancionar tais atos uma vez praticados;

o) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação perante organizações.

#### Artigo 31.º

##### Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Com exceção do presidente, os restantes elementos efetivos poderão ser substituídos por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

## Artigo 32.º

### Reuniões da mesa

Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia a convocação e por iniciativa do respetivo presidente ou a solicitação dos restantes membros.

## Artigo 33.º

### Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos, mantendo-se neutro na apreciação e discussão dos assuntos por parte da assembleia-geral;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral ou da mesa;
- c) Assinar as atas das reuniões e rubricar os livros das atas de todos os órgãos associativos, cujos termos de abertura e de encerramento exarará pessoalmente;
- d) Dar posse aos eleitos efetivos e substitutos, para os cargos associativos, e decidir sobre os pedidos de demissão, que lhe forem apresentados;
- e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- f) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral e enviar ao ministério competente os elementos a que se refere o número 2 do artigo 59.º;
- g) Admitir nos prazos estabelecidos e nos termos dos estatutários os recursos para a assembleia-geral;
- h) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tornem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;
- i) Exercer quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei ou pelos estatutos e regulamentos do sindicato.

## Artigo 34.º

### Vice-presidente

1- O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades e substitui-lo-á no seu impedimento temporário e definitivo.

2- O vice-presidente tem assento na mesa da assembleia-geral para cabal desempenho das suas funções.

## Artigo 35.º

### Atribuições do secretário

1- Compete ao secretário:

- a) Redigir e assinar as atas;
- b) Elaborar o expediente da mesa, designadamente as anotações sobre o decurso dos trabalhos da assembleia;
- c) Substituir o presidente quando o não possa fazer o vice-presidente;
- d) Servir de escrutinadores no ato eleitoral;
- e) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

## Artigo 36.º

### Reuniões de assembleia-geral

1- A assembleia-geral pode ser convocada para reuniões ordinárias, extraordinárias ou de emergência.

2- Consideram-se reuniões ordinárias, todas aquelas que tenham data fixada nestes estatutos, incluindo a assembleia eleitoral.

3- Consideram-se reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos associativos, separadamente ou em conjunto, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas pelo menos por 20 % dos sócios em pleno gozo dos seus direitos.

4- São consideradas reuniões de emergência todas as assembleias extraordinárias reconhecidas necessárias por qualquer um dos órgãos associativos que, pela prioridade e emergência dos assuntos a tratar, não possam aguardar a convocação nos prazos normais estabelecidos para as assembleias extraordinárias.

## Artigo 37.º

### Reuniões ordinárias

Anualmente a assembleia-geral reunirá em sessões ordinárias até ao dia 31 de Março, para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 30.º, e trienalmente, até ao fim do mês de Janeiro para efeitos eleitorais.

## Artigo 38.º

### Requisitos de funcionamento

1- As assembleias-gerais ordinárias funcionarão:

a) À hora constante da convocação desde que esteja assegurada a presença de metade e mais um do total dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) Em segunda convocação, meia-hora depois da hora prevista, independentemente do número de sócios presentes.

2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um número de presenças nunca inferior ao dos requerentes, no caso de terem sido pedidas pelos sócios, hipótese que será ainda necessária a presença de, pelo menos, 75 % dos sócios requerentes.

3- Não se verificando as presenças indicadas no número anterior, o presidente da mesa da assembleia-geral, sem necessidade de novo requerimento, convocará a segunda e última reunião, com a mesma ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias sobre a primeira.

4- Com exceção das situações de alteração dos estatutos, de fusão, cisão ou dissolução, as demais reuniões extraordinárias reger-se-ão nos termos do disposto no número 1.

## Artigo 39.º

### Forma de convocação

1- As reuniões ordinárias serão convocadas por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, expedidos com oito dias, no mínimo, de antecedência, por afixação da convocatória na sede, cen-

tro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, e ainda através da publicação da mesma convocatória num dos jornais matutinos ou vespertinos mais lidos na área da sede do sindicato, com a antecedência mínima de três dias.

2- As reuniões extraordinárias serão convocadas por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, expedidos com oito dias, no mínimo, de antecedência, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados.

3- As reuniões extraordinárias de emergência podem ser convocadas por aviso verbal dos elementos da mesa da assembleia, por avisos afixados na sede do sindicato ou demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e por correio eletrónico.

4- Para a alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 e 40 dias, respetivamente.

5- Depois de convocada a assembleia-geral para revisão dos estatutos, todos os projetos do conhecimento do sindicato serão dados a conhecer aos sócios até ao 10.º dia após a convocação, ou conjuntamente com esta.

#### Artigo 40.º

##### Formas de votação

1- O voto nas assembleias ordinárias e extraordinárias pode ser secreto, nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado para o efeito ou posto em prática pela mesa sem contestação maioritária.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições e de deliberação sobre fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais ou associação com elas, bem como a votação da alteração dos estatutos.

3- Só serão válidos os boletins de votos entregues ou recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo concedido para funcionamento do ato eleitoral.

#### Artigo 41.º

##### Requisitos das deliberações

As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Em caso de empate nunca o presidente da mesa disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos de ser debatidos e votados até solução por maioria.

#### Artigo 42.º

##### Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verifique impossibilidade de concluir a ordem de trabalhos, ou a assembleia se manifeste nesse sentido, terá a sessão continuidade no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para conclusão da ordem de trabalhos.

#### Artigo 43.º

##### Limites de competência

Não é permitido tratar nas reuniões de assuntos diferentes daqueles para que tiver sido chamada a reunir a assembleia-geral, sendo sempre nula qualquer deliberação tomada sobre a matéria que não conste no aviso convocatório, nomeadamente o disposto no número 1 do artigo 105.º, salvo se, por unanimidade de todos os sócios do sindicato, tiver sido admitida a sua discussão, para votação.

### 3 - Da assembleia eleitoral

#### Artigo 44.º

##### Direito de voto

1- Tem direito de voto na assembleia eleitoral todo o associado que à data do aviso convocatório desta assembleia tenha exercido regularmente a profissão e não esteja atrasado no pagamento da quotização por período superior a três meses.

2- Considera-se que exerceu regularmente a profissão todo o associado que esteja de baixa por acidente de trabalho ou doença.

#### Artigo 45.º

##### Requisitos de elegibilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 13.º, só podem candidatar-se aos cargos eletivos os sócios que:

- a) Nos termos destes estatutos, mantenham a qualidade de sócio;
- b) Possuam a respetiva filiação sindical há mais de um ano;
- c) Tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da apresentação da sua candidatura.

2- Excetuam-se dos requisitos constantes das alíneas a) e c) do número anterior eventuais impedimentos alheios à vontade dos respetivos sócios.

#### Artigo 46.º

##### Cadernos eleitorais

1- A direção elaborará, até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os sócios nas condições requeridas no artigo 45.º.

2- Serão elaborados tantos cadernos eleitorais, quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio.

3- Durante o período eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os sócios que o requeiram.

#### Artigo 47.º

##### Organização e apresentação de candidaturas

1- As listas candidatas devem obedecer na sua constituição ao seguinte:

- a) Mesa da assembleia-geral.
  - I- Presidente.
  - II- Vice-presidente.



III- Secretário.

b) Direcção.

I- Presidente.

II- Vice-presidente.

III- Secretário administrativo.

IV- Secretário de relações com os sócios.

V- Tesoureiro.

c) Conselho fiscal.

I- Presidente.

II- Secretário.

III- Vogal.

d) Suplentes.

I- 4 elementos.

2- Na elaboração de qualquer lista de candidatura devem os respetivos proponentes ter a preocupação de, nelas incluir sócios das principais profissões representadas pelo sindicato, não constituindo, porém, irregularidade ou fundamento de rejeição da lista a inexistência nela de candidatos das diferentes profissões.

3- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos do sindicato.

4- O documento que contenha as candidaturas será dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral, ou ao seu substituto, até às 17h00 do 10.º dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com um sábado, domingo ou feriado, caso em que se admite a sua apresentação até às 10h00 do dia útil seguinte.

5- As listas são subscritas por todos os candidatos e por outros sócios eleitores que no conjunto, perfaçam um número de proponentes não inferior a 20 % do total destes.

6- Não poderá ser apresentada candidatura simultânea para mais de um órgão eletivo, dentro da mesma lista.

7- Com as listas os proponentes apresentarão o seu programa de ação, que será divulgado pelo sindicato através do seu órgão informativo, caso exista e se torne possível, e mediante a sua exposição em lugar bem visível na sede do sindicato, no centro de colocação e em local apropriado dos estabelecimentos das empresas, durante o período de tempo destinado à campanha eleitoral.

8- A cada lista será atribuída uma letra correspondente à ordem da sua apresentação nos termos previstos no número 4.

9- O programa de ação incluirá obrigatoriamente se os candidatos defendem ou não a substituição dos representantes do sindicato nos organismos e serviços em que esteja representado e filiação em qualquer das centrais sindicais existentes.

10- Para todos os efeitos legais, consideram-se como representantes da lista os três sócios que subscrevem as três primeiras linhas imediatamente a seguir à recolha das assinaturas dos elementos que compõem as candidaturas para os órgãos sociais do sindicato, independentemente de fazerem ou não parte das referidas candidaturas.

11- As primeiras 15 linhas seguintes à indicação dos nomes dos candidatos serão reservadas à assinatura dos elementos que compõem a lista, como prova plena de aceitação da mesma para todos os efeitos legais, pela ordem indicada,

efetivos ou suplentes à mesa da assembleia-geral, à direcção ou ao conselho fiscal.

#### Artigo 48.º

##### Características das listas

1- Compete à direcção do sindicato proceder, de acordo com o disposto no número seguinte, à execução das listas que tiverem sido aceites, como concorrentes ao ato eleitoral.

2- As listas terão formato retangular e dimensões uniformes, serão de papel branco, liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior, e conterão impressos ou dactilografados a designação dos órgãos associativos e os nomes dos candidatos respetivos.

#### Artigo 49.º

##### Campanha eleitoral

1- Considera-se período eleitoral para efeitos de campanha o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no número 4 do artigo 47.º e as vinte e quatro horas da antevéspera do dia designado para a eleição.

2- Durante este período, deverão os candidatos divulgar os seus programas, podendo requisitar as instalações do sindicato para sessões de esclarecimento, para o que o executivo sindical garantirá, a expensas do sindicato, a paridade entre todas as listas admitidas, no que respeita a meios financeiros, humanos ou materiais, nos termos definidos e propostos pela comissão referida no artigo 53.º.

#### Artigo 50.º

##### Convocação da assembleia eleitoral

1- A convocação da assembleia eleitoral será anunciada aos sócios por meio de avisos diretos, expedidos com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2- Com a mesma antecedência referida no corpo deste artigo será o aviso convocatório enviado por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e ainda através da publicação do mesmo aviso, com a antecedência mínima de 15 dias, num dos jornais matutinos ou vespertinos dos mais lidos na área do sindicato.

#### Artigo 51.º

##### Ordem do dia e duração da assembleia

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única em dia útil, constando no aviso convocatório o horário de início e encerramento da mesma.

#### Artigo 52.º

##### Mesa de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto na sede do sindicato ou em outro local oportu-

namente designado para o efeito, será constituída pela mesa da assembleia-geral.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

3- O secretário da mesa da assembleia eleitoral e os respetivos representantes a que se refere o número anterior servirão como escrutinadores.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

Para assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes constituir-se-á, para fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por representantes em número igual de cada uma das listas concorrentes, até ao máximo de três por cada lista.

#### Artigo 54.º

##### Forma de votação

A votação será direta e secreta e recairá sobre listas completas, integradas de todos os órgãos associativos, cujos boletins de voto serão entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral dobrados em quatro.

#### Artigo 55.º

##### Inalterabilidade das listas

1- Não é permitida a substituição de nomes dos candidatos nas listas, sendo contudo, permitido o corte de nomes nelas constantes até dois, sem que tal facto anule as mesmas.

2- Não é permitida a alteração ou intercâmbio de cargos dentro de cada lista ou entre as diferentes listas apresentadas.

3- Da mesma forma não será permitida a alteração de disposição entre candidatos efetivos e substitutos.

4- A inobservância de qualquer destes requisitos impõe a anulação dos respetivos votos.

#### Artigo 56.º

##### Apuramento

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem metade e mais um dos votos válidos.

2- Não sendo obtido por uma das listas concorrentes mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação, no prazo de 10 dias, considerando-se eleita a lista que obtiver mais de 50 % dos votos entrados.

3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, terminando às 00h00 da véspera do segundo ato eleitoral.

#### Artigo 57.º

##### Empate

Verificado o empate entre as duas listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição em data a designar no momento, dentro de um prazo mínimo de 15 dias.

#### Artigo 58.º

##### Recurso

1- O recurso interposto com fundamento em irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele ato.

2- Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias, para que o recorrente prove os fundamentos, considerando-se deserto o referido recurso se não o fizer.

3- Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância.

4- Julgando procedente o recurso, o ato eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5- O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

6- Da decisão da assembleia podem os interessados recorrer para o tribunal competente.

#### Artigo 59.º

##### Posse

1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º e 10.º dias posteriores à data da realização do ato eleitoral.

2- Os elementos de identificação dos membros dos corpos gerentes, bem como a fotocópia da ata da assembleia eleitoral, serão enviados pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral ao ministério competente.

### 4 - Da direção

#### Artigo 60.º

##### Composição

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário administrativo, um secretário de relações com os sócios e um tesoureiro.

2- Com exceção do cargo de presidente, os demais cargos referidos no número anterior serão atribuídos entre os efetivos eleitos para este órgão imediatamente a seguir ao ato de posse e, em caso de substituição definitiva do presidente, serão redistribuídos os respetivos cargos na primeira reunião que a direção realize após essa substituição e recomposição da mesma, procurando-se afetar pelo menos um dos membros da direção a cada um dos pelouros a organizar segundo as diversas áreas profissionais representadas pelo sindicato.

3- Com exceção do presidente, os restantes elementos efetivos poderão ser substituídos por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

4- O presidente efetivo será eleito com a indicação do respetivo cargo, devendo para o efeito, constar como tal quer das listas de candidaturas quer dos correspondentes boletins de voto.

5- O presidente da direção será substituído pelo vice-presidente, quer nos seus impedimentos temporários, quer a título de substituição definitiva.

6- A direção vincula-se pela assinatura de dois dos respectivos membros, um dos quais tem de ser o presidente.

#### Artigo 61.º

##### Delegação de tarefas

Se assim o entender, a direção poderá confiar aos membros suplentes a orientação, sempre dependentes da direção efetiva, de diferentes sectores, atividades e interesses associativos, designadamente cooperativas, bibliotecas, fundos existentes ou a criar, cursos de formação profissional, regulamentos, órgão informativo e outras.

#### Artigo 62.º

##### Competência

1- Sem prejuízo dos poderes que tiverem sido cometidos ao presidente executivo nos termos previstos nestes estatutos, compete à direção:

a) Representar o sindicato em juízo, tribunal arbitral, demais autoridades e fora dele;

b) Organizar e superintender nos serviços administrativos, criando ou diferenciando os sectores que reconhecer úteis;

c) Nomear grupos de trabalho de entre os sócios com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração de contratos, regulamentos e outros documentos de interesse para o sector;

d) Elaborar projetos de regulamentos, que submeterá à aprovação da assembleia-geral;

e) Colaborar intimamente com os restantes órgãos associativo;

f) Proceder à coordenação de todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e sócio económicas;

g) Deliberar sobre processos disciplinares instaurados aos trabalhadores adstritos aos serviços administrativos do sindicato;

h) Estabelecer o processo de inscrição, admitir os sócios e exercer sobre eles a ação disciplinar que lhe compete;

i) Requerer reuniões extraordinárias da assembleia-geral;

j) Submeter à assembleia geral assuntos sobre que estes devam pronunciar-se;

k) Superintender na contabilidade do sindicato;

l) Receber as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os haveres do sindicato e fundos que a assembleia-geral criar e expressamente lhe confiar;

m) Negociar e outorgar os instrumentos de regulamentação convencional aplicáveis às relações de trabalho respeitantes aos trabalhadores representados pelo sindicato;

n) Admitir os trabalhadores necessários ao serviço do sindicato e, bem assim, demiti-los quando for caso disso;

o) Elaborar e apresentar anualmente, dentro do prazo fixado nestes estatutos, o orçamento e o relatório e contas de cada exercício;

p) Executar e fazer executar as disposições legais, estatutárias e dos regulamentos internos, assim como as deliberações da assembleia-geral e as suas próprias resoluções;

q) Elaborar os cadernos eleitorais;

r) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato e tomar resoluções em todas as matérias que não sejam reservadas a outro órgão.

#### Artigo 63.º

##### Reuniões

A direção realizará as reuniões que sejam necessárias ao normal desempenho das suas competências e, por regra, uma vez por semana, nas quais poderá participar, sem direito a voto, o presidente executivo, sendo exaradas em livro de atas próprio as deliberações que forem tomadas.

#### Artigo 64.º

##### Deliberações, quórum

1- As deliberações da direção serão tomadas por maioria, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

2- Os dirigentes que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar todas as resoluções tomadas na sua ausência, a menos que na primeira reunião a que compareçam declarem para a ata as razões da sua discordância.

3- A direção não pode reunir com validade caso não esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 65.º

##### Responsabilidade

Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos do número 2 do artigo anterior.

#### Artigo 66.º

##### Atribuições do presidente

1- É da competência do presidente da direção:

a) Convocar as reuniões;

b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;

c) Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;

d) Visar juntamente com o tesoureiro o balancete mensal de contas;

e) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela reunião;

f) Assinar toda a correspondência que não diga diretamente respeito às atividades cometidas aos restantes membros da direção;

g) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos.

2- As decisões tomadas pelo presidente nos termos da alínea e) serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

#### Artigo 67.º

##### Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades, substituindo-o nos seus impedimentos.

## Artigo 68.º

### Atribuições do secretário administrativo

Ao secretário administrativo compete:

- a) Responsabilizar-se pela escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá subscrever e apresentar aos restantes para o mesmo efeito;
- b) Ler e redigir todo o expediente e secretariar as reuniões da direção;
- c) Elaborar o relatório do exercício;
- d) Superintender nos serviços de secretaria e administrativos em geral;
- e) Assegurar a gestão corrente dos assuntos respeitantes ao pessoal administrativo;
- f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;
- g) Assinar e visar os documentos de despesas e pronunciar-se sobre os orçamentos.

## Artigo 69.º

### Atribuições do secretário das relações com os sócios

Ao secretário de relações com os sócios compete:

- a) Estabelecer a ligação entre a direção e a massa associativa em geral, e cada sócio em particular;
- b) Tomar a seu cargo a exposição de problemas gerais e pessoais dos sócios;
- c) Ser porta-voz da direção junto do sócios e destes perante aquela;
- d) Assinar avisos convocatórios para os sócios;
- e) Instruir ou acompanhar a instrução de processos disciplinares e de inquérito.

## Artigo 70.º

### Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

- a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade;
- b) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que representa valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob a sua responsabilidade, a funcionário competente;
- c) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião da direção, devendo os respetivos documentos ser por si visados, bem como pelo presidente e pelo secretário administrativo;
- d) Participar à direção os atrasos que houver no pagamento das quotizações e providenciar pela sua pronta regularização.

## 5 - Do conselho fiscal

## Artigo 71.º

### Composição

- 1- Ao conselho fiscal compete o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato e é composto por um presidente, um secretário e um vogal.
- 2- Os elementos efetivos poderão ser substituídos a título

definitivo, por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

## Artigo 72.º

### Responsabilidade e reuniões

1- Cada membro do conselho fiscal é individualmente responsável pelos seus atos pessoais e solidariamente responsável com os outros membros por todas as medidas tomadas por acordo.

2- O conselho fiscal reúne-se ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente, do presidente da mesa da assembleia-geral ou da direção ou a pedido de qualquer dos seus membros.

3- O conselho fiscal é obrigado a responder a todas as consultas que lhe sejam postas pela assembleia-geral ou pela direção em assuntos da sua competência.

4- O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta sobre que tenha dado parecer favorável.

## Artigo 73.º

### Atribuições

1- O conselho fiscal tem por atribuições:

- a) Apreciar o relatório e as contas da direção dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia-geral na reunião convocada para o efeito;
- b) Conferir em cada mês o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos e valores de qualquer espécie;
- c) Verificar se as contas mensais da direção e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;
- d) Requerer reuniões extraordinárias da direção quando entender necessário;
- e) Requerer a convocação da assembleia-geral quando a direção não cumpra as obrigações que pelos estatutos lhe são impostas, bem como pelos regulamentos em vigor;
- f) Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e pronunciar-se sobre a sua integração ou fusão com outros organismos;
- g) Dar parecer sobre o orçamento anual até 15 de dezembro do ano anterior;
- h) Lavrar no livro respetivo as atas das suas reuniões.

## Artigo 74.º

### Quórum

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros, não sendo reconhecido a qualquer deles o voto de qualidade.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples dos presentes.

3- Aos membros do conselho fiscal é aplicável o disposto no número 2 do artigo 64.º e no artigo 65.º.



## Artigo 75.º

### Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões;
- b) Rubricar os livros de escrita sindical e todos os fundos, exarando os respetivos termos de abertura e de encerramento;
- c) Representar o conselho fiscal em quaisquer atos.

## Artigo 76.º

### Atribuições do secretário

Ao secretário compete:

- a) Elaborar o parecer anual sobre o orçamento e as contas da direção;
- b) Lavrar e assinar as actas, que apresentará aos restantes membros para assinatura;
- c) Ler e fazer todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados;
- d) Coadjuvar o presidente e substituí-lo nos impedimentos provisórios.

## Artigo 77.º

### Atribuições do vogal

Cabe ao vogal colaborar com o presidente e o secretário na realização dos fins do conselho fiscal.

## 6 - Dos delegados sindicais

## Artigo 78.º

### Natureza

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de ligação entre a direção e os restantes sócios, com o fim de ativar e dinamizar a ação sindical, e defender e preservar os interesses imediatos e futuros dos trabalhadores representados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

3- O mandato dos delegados eleitos é de três anos.

4- O mandato dos delegados nomeados provisoriamente não pode ser superior a 120 dias, findos os quais caduca automaticamente.

## Artigo 79.º

### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informação do sindicato cheguem a

todos os colegas do sector;

d) Comunicar à direção ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;

f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relacionados com as condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;

h) Assistir às reuniões da direção, com voto consultivo, quando para tal convocado;

i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;

j) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

k) Assegurar a sua substituição por suplentes no período de ausência.

## Artigo 80.º

### Designação

1- Os delegados serão tanto quando possível eleitos e destituídos de acordo com a vontade expressa dos trabalhadores de cuja zona, empresa ou local façam parte, em escrutínio direto e secreto, sem prejuízo da faculdade de serem nomeados provisoriamente pela direção quando aquela eleição não tenha tido lugar.

2- A nomeação provisória dos delegados será sancionada pela assembleia-geral.

3- Sempre que se verifique a nomeação de um delegado sindical, por não ter ocorrido prévia eleição, deve o nomeado providenciar no sentido da viabilização, em prazo não superior a 60 dias, de um processo de eleição do delegado sindical por parte dos respetivos colegas de trabalho.

## Artigo 81.º

### Requisitos de nomeação provisória

1- A nomeação a que se refere o artigo anterior só poderá recair sobre os sócios do sindicato em pleno gozo dos seus direitos sindicais que não exerçam cargos associativos e não pode ter duração superior a 60 dias após o início do processo eleitoral a que se refere o número 3 do artigo anterior.

2- Na eleição ou nomeação dos delegados sindicais deverá ter-se sempre em conta a idoneidade e aptidão do sócio para o desempenho da função e o prestígio de que goze junto dos seus companheiros.

3- Qualquer sócio pode impugnar junto da direção, com efeito suspensivo, a nomeação ou eleição dos delegados sindicais quando se verifique que não terem sido observados os requisitos e condicionalismos indicados.

## Artigo 82.º

### Eleições

A eleição dos delegados sindicais é da competência dos

trabalhadores da respetiva empresa e far-se-á por escrutínio direto e secreto.

#### Artigo 83.º

##### Divulgação

1- A nomeação, eleição, substituição ou destituição de delegados sindicais serão sempre comunicadas às entidades patronais diretamente interessadas, dentro do mais curto prazo possível, por meio de carta registada com aviso de receção.

2- Procedimento igual deverá ser adotado relativamente às entidades oficiais relacionadas com a atividade profissional representada pelo sindicato.

3- O procedimento anterior nunca dispensa a afixação nos locais habituais de divulgação informativa dos nomes dos delegados sindicais eleitos, nomeados, substituídos ou destituídos.

#### Artigo 84.º

##### Destituição e exoneração

1- A destituição dos delegados sindicais é da competência da assembleia geral em deliberação tomada por maioria dos seus membros, quando a respetiva designação não tiver a forma de eleição pelos trabalhadores.

2- A pedido dos próprios, os delegados sindicais poderão ainda ser exonerados.

3- Poderão ser exonerados os delegados sindicais que exerçam cargo com desrespeito das suas obrigações legais, estatutárias ou regulamentares que tenham perdido a confiança de quem os designou ou elegeu, ou que, no exercício da sua atividade profissional ou sindical, incorram em sanções disciplinares graves, devidamente comprovadas através de inquérito ou processo disciplinar.

#### Artigo 85.º

##### Mandato

O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções dos órgãos do sindicato que os designaram ou sancionaram.

#### Artigo 86.º

##### Conselho de delegados

1- Será criado um conselho de delegados, que será presidido pela direção do sindicato e que integrará todos os delegados sindicais, tendo por objetivo o debate, análise, aperfeiçoamento e esquematização dos processos de divulgação da ação da direção, e reunirá pelo menos uma vez por trimestre.

2- A convocação ordinária do conselho de delegados é da competência da direção do sindicato.

3- A convocação extraordinária depende da iniciativa da própria direção ou de, pelo menos, um terço do total de delegados.

4- O aviso convocatório será expedido com a antecedência mínima de oito dias e referirá sempre a ordem de trabalhos.

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

#### Artigo 87.º

##### Órgão disciplinar

1- O órgão sindical competente em matéria de sanções disciplinares é a direção e das suas decisões haverá recurso para a assembleia-geral.

2- Das deliberações da assembleia-geral cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for igual ou superior à prevista na alínea d) do artigo 89.º.

#### Artigo 88.º

##### Infrações disciplinares

1- Constitui infração disciplinar toda a conduta, por atos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora da lei, dos estatutos e regulamentos internos, de quaisquer disposições normativas a que o trabalhador associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações dos órgãos sindicais tomadas no exercício das suas atribuições ou de quaisquer outras normas e práticas vigentes.

2- Constitui ainda infração disciplinar a falta de comparência de qualquer sócio às reuniões da direção, para as quais tenha sido notificado, salvo se, no prazo de cinco dias, justificar devidamente o impedimento.

3- As infrações a que se refere o número anterior são puníveis com a pena de suspensão, mediante audiência prévia por escrito e decisão fundamentada.

#### Artigo 89.º

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis dependem da gravidade e dos efeitos da infração, da culpa do infrator e demais circunstâncias atenuantes ou agravantes e consistem em:

- a) Admoestação verbal;
- b) Admoestação registada;
- c) Inelegibilidade para cargos eletivos até três anos;
- d) Suspensão até 60 dias;
- e) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos do regulamento disciplinar.

3- As penalidades da inelegibilidade para o exercício de cargos eletivos e de expulsão ou exclusão serão sempre aplicadas pela assembleia-geral.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão ou eliminação de sócio quando for inferior ou superior a três, respetivamente, cabendo à direção aplicar estas penalidades.

5- As sanções disciplinares a que alude a alínea e) do número 1 só serão aplicadas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

## Artigo 90.º

### Infrações qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 88.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

- a) Aos membros dos órgãos eletivos e delegados sindicais, a penalidade de grau imediato;
- b) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;
- c) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

## Artigo 91.º

### Aplicação penalidade

1- Com exceção do disposto no número 3 do artigo 88.º, nenhuma penalidade superior à prevista na alínea b) do artigo 89.º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida nota de culpa e a decisão tomada.

2- A falta de resposta nos 10 dias imediatos à receção da notificação constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos que lhe são imputados.

## Artigo 92.º

### Recursos

1- Os recursos serão obrigatoriamente interpostos para a assembleia-geral, cuja matéria será incluída na ordem dos trabalhos de uma primeira assembleia-geral cujos preceitos estatutários não se oponham à sua apreciação e decisão.

2- Os recursos interpostos para o tribunal, quando admitidos, possuem efeitos suspensivos.

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro, orçamento e contas

## Artigo 93.º

### Receitas

1- As receitas do sindicato são essencialmente provenientes da quotização dos associados.

2- Constituem também receitas do sindicato, quaisquer outras importâncias e valores patrimoniais a que legitimamente tenha direito.

## Artigo 94.º

### Guarda de valores

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária da confiança da direção, permanecendo em caixa o valor indispensável para a gestão corrente.

2- A movimentação das importâncias depositadas só poderá ser feita mediante a assinatura de três membros da direção, de entre as quais a do tesoureiro, e a oposição do selo branco ou carimbo do sindicato.

3- O mero depósito de valores em conta do sindicato pode ser efetuado por qualquer pessoa singular ou coletiva, sendo posteriormente visada a respetiva operação por qualquer membro da direção.

## Artigo 95.º

### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as outras indispensáveis à completa realização dos seus fins.

## Artigo 96.º

### Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de vários fornecedores.

2- A compra ou venda de bens imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

## Artigo 97.º

### Balancete

Trimestralmente, será afixado nos locais habituais um balancete discriminativo das receitas e despesas até então e respeitante ao exercício. Anualmente, as contas do exercício e o balanço serão afixados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia-geral destinada à sua apreciação e votação.

## Artigo 98.º

### Relatório, orçamento e contas

1- Será apresentado anualmente à assembleia-geral, um relatório e contas do exercício, nos termos estabelecidos nos estatutos ou regulamentos.

2- O orçamento destinado a cada ano será elaborado pela direção, após prévio parecer do conselho fiscal.

## CAPÍTULO VI

### Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

## Artigo 99.º

### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia-geral expressamente convocada para este efeito, de acordo com os preceitos normativos aplicáveis e desde que votados favoravelmente por três quartos do número de associados.

2- O projeto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral e afixado na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data marcada para a reunião da respetiva assembleia, e distribuído aos sócios nos termos previstos no número 5 do artigo 39.º.

3- Com a mesma antecedência referida no corpo deste ar-

tigo será o aviso convocatório enviado por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e ainda através da publicação do mesmo aviso, com a antecedência mínima de 15 dias, num dos jornais matutinos ou vespertinos dos mais lidos na área do sindicato.

#### Artigo 100.º

##### **Fusão, cisão ou dissolução**

1- A dissolução só poderá dar-se por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e verificada que seja uma das condições seguintes:

a) Quando estejam exaustos os seus haveres e os associados não queiram quotizar-se para o efeito;

b) Quando a maioria de três quartos da totalidade dos sócios assim o decidirem;

c) Quando tenha sido aprovada a fusão com outros sindicatos por maioria não inferior a três quartos do número de todos os associados.

2- Para se pronunciar sobre a fusão, cisão ou dissolução do sindicato a assembleia-geral deverá ser convocada com a antecedência mínima de 30 dias, por meio de convocação direta, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, e através de editais afixados nos locais habituais de informação, e publicados em dois jornais mais lidos nas áreas abrangidas pelo sindicato durante três dias alternados, com a antecedência mínima de 8 dias.

#### Artigo 101.º

##### **Liquidação**

1- A liquidação, quando for caso disso, será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal que, satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósitos as quantias necessárias para a sua liquidação, entregará os bens remanescentes à entidade competente, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

2- Em caso de fusão todos os bens ativos e passivos serão transferidos para a nova associação.

### CAPÍTULO VII

#### **Disposições finais**

#### Artigo 102.º

##### **Documentos de responsabilidade**

1- Para aplicações financeiras ou levantamento de montantes que não se insiram em atos de gestão corrente, é necessária, a aprovação da assembleia-geral.

2- Todos os documentos são autenticados com o selo branco ou carimbo do sindicato.

#### Artigo 103.º

##### **Regulamentos internos**

1- As disposições estatutárias podem ser completadas por normas internas de carácter executivo, em aspetos omissos que impliquem a respetiva regulamentação, não podendo, todavia, o seu teor colidir com a lei ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim, as normas internas de carácter executivo, uma vez aprovada pela assembleia-geral, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia que os estatutos.

3- Para aprovação dos regulamentos internos, observar-se-á o disposto nos números 1, 2 e 3 do artigo 99.º.

#### Artigo 104.º

##### **Insígnias e selo**

O sindicato usará estandarte, bandeira, galhardete, selo branco e carimbo com as características que forem aprovadas pela entidade competente.

#### Artigo 105.º

##### **Plenário de associados**

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, a fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções serão postas em prática pelos órgãos sindicais ou remetidas à assembleia-geral para deliberação e posterior execução.

#### Artigo 106.º

##### **Renúncia coletiva**

A renúncia coletiva do exercício dos cargos eletivos confere legitimidade a um dos três sócios mais antigos, no pleno gozo dos seus direitos, para assumir todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

#### Artigo 107.º

##### **Legislação supletiva**

Nas matérias em que os assuntos e as normas ou regulamentos internos do sindicato sejam omissos aplicar-se-á, pela seguinte ordem, o regime consagrado pela lei sindical e o regime geral das associações.

Registado em 18 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 161 do livro n.º 2.



## II - DIRECÇÃO

### **Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR**

Eleição em 14 de fevereiro de 2014, para mandato de dois anos.

Direcção:

- 1- Arménio Ferreira Oliveira, sócio n.º 288.
- 2- Carlos Manuel dos Santos Geadá, sócio n.º 303.
- 3- Eusébio Nabais Martins, sócio n.º 149.
- 4- Fernando Manuel Pires Saraiva dos Santos, sócio n.º 183.
- 5- Fernando Pinto Correia, sócio n.º 25.
- 6- Gustavo Augusto Dinis, sócio n.º 86.
- 7- João António Marques Lopes, sócio n.º 240.
- 8- Joaquim Ferreira Leitão, sócio n.º 32.
- 9- Jorge Manuel Martins Vieira, sócio n.º 287.
- 10- José Alberto de Vasconcelos Curado, sócio n.º 1114.
- 11- José Manuel Alves Jorge, sócio n.º 58.
- 12- José Manuel Caiado Raposo, sócio n.º 78.
- 13- Júlio Manuel Ferreira Alvadia, sócio n.º 428.
- 14- Manuel António Barradas Farinha, sócio n.º 57.
- 15- Manuel António Fernandes dos Santos, sócio n.º 75.
- 16- Manuel Casimiro Antunes Pinto, sócio n.º 14.
- 17- Manuel Fernando Martins Amaral, sócio n.º 1062.
- 18- Osório Manuel Dias Silvestre, sócio n.º 304.
- 19- Paulo Fernando Leal Vilarinho, sócio 265.
- 20- Paulo Jorge Dinis de Sousa, sócio n.º 294.
- 21- Paulo Jorge Santos Geadá, sócio n.º 166.
- 22- Pedro Manuel Rodrigues Cópio, sócio n.º 175.
- 23- Pedro Miguel Espadaneira Macau Lopes, sócio n.º 574.
- 24- Rogério Paulo Pereira Valente, sócio n.º 1068.
- 25- Rui Pedro de Jesus F. dos Santos Esperança, sócio n.º 1077.

Suplentes:

- 1- Nuno Ricardo Estrica Ferreira, sócio n.º 35.
- 2- Nuno Miguel Ferreira Neves, sócio n.º 890.
- 3- Mário Lopes Moreira, sócio 1261.
- 4- António Luís Neves, sócio 1277.
- 5- Isabel Rute Costa Alves Namora, sócia 1110.
- 6- João Carlos dos Santos Boavida, sócio n.º 277.
- 7- Luís Filipe Barbas Lourenço, sócio 1269.
- 8- Fernando Manuel Silvério Conceição, sócio n.º 307.
- 9- Sónia Maria Néné Rosa Afonso, sócia 1195.
- 10- Pedro Manuel dos Santos Moreira de Sales, sócio n.º 633.

### **FNAM - Federação Nacional dos Médicos - Retificação**

Verificando-se divergências entre o texto original da eleição dos membros da direcção e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014, procede-se de seguida à sua rectificação.

Maria Merlinde Fonseca Magalhães Madureira, presidente.

Mário Jorge dos Santos Neves, vice-presidente.

Sérgio Augusto Costa Esperança, vice-presidente.

Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo e Silva, efectivo.

Henrique Manuel Silva Botelho, efectivo.

Maria Vitória Barbosa Martins, efectivo.

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, efectivo.

Noel Eden Loureiro Carrilho, suplente.

Fernando Augusto Conceição Pereira, suplente.

Guida Maria Baptista Marcelino Ponte, suplente.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação dos Industriais de Terraplanagens do Baixo Alentejo - Cancelamento**

Por sentença proferida em 29 de junho de 2012 e transitada em julgado em 17 de setembro de 2012, no âmbito do processo n.º 1264/10.7TBBJA, que correu termos no 1.º Juízo do Tribunal Judicial de Beja, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Industriais de Terraplanagens do Baixo Alentejo, foi declarada a sua extinção Judicial, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e

do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos do número do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais de Terraplanagens do Baixo Alentejo, efetuado em 28 de junho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos**

Eleição em 5 de fevereiro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Dr. Joaquim Chaves, Laboratório de Análises Clínicas, SA - Joaquim José Paiva Chaves.

Vice presidente - General Lab Portugal, SA - Fernando Nuno de Sousa Zuzarte Saraiva.

Vice presidente - Medicina Laboratorial Dr. Carlos Silva Torres, SA - Maria do Carmo C.C. Tavares Moreira.

Tesoureiro - HORMOFUNCIONAL - Centro Hormonologia Funcional, SA - Miguel Esteves Coelho Santos.

Secretário - LABETO - Centro de Análises Bioquímicas, SA - Maria João Godinho Tomaz.

Vogal - BMAC - Edgar Botelho Moniz, Fleming Torrinha, Fernando Carvalho SA - António Aguiar Moreira.

Vogal - LAC Dra. Maria do Rosário P. Saraiva, L.<sup>da</sup> - Rita Alexandra M. do Carmo Ferreira Louro.

Vogal suplente - Flaviano Gusmão, L.<sup>da</sup> - Alexandra Nogueira.

Vogal suplente - CLIDIS - Clínica Diagnósticos de Sines, L.<sup>da</sup> - Célia dos Santos Allen Revez Ferreira.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Efacec Electric Mobility, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 26 de Fevereiro de 2014.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Efacec Electric Mobility, SA, com sede na Rua do Engenheiro Frederico Ulrich em Moreira da Maia, atendendo à realidade da nova empresa e dispostos a reforçar a sua organização e defender os seus direitos, decidiram constituir e eleger a sua comissão de trabalhadores e consequentemente a aprovação dos respectivos estatutos, o que fazem nos termos da legislação em vigor.

#### I - Estatutos

##### Artigo 1.º

###### Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### Artigo 2.º

###### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

##### Artigo 3.º

###### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

##### Artigo 4.º

###### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### Artigo 5.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º.

##### Artigo 6.º

###### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

##### Artigo 7.º

###### Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

##### Artigo 8.º

###### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir

a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 - As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.



## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos

de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem

que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e

direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT, subcomissões e comissão coordenadora, dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades, que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos termos e nos prazos previstos na legislação.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 37.º

### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

## Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 39.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, sita na Rua Eng. Frederico Ulrich, Guardedeiras, Apartado 3078, 4471-907 Moreira da Maia.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1- A CT é composta por 3 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora da região do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### II - Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.



## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores.
- 2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3- O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.
- 4- Compete à comissão eleitoral:
  - a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Constituir as mesas de voto;
  - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
  - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
  - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - j) Empossar os membros eleitos.
- 5- Funcionamento da comissão eleitoral:
  - a) A comissão elege o respectivo presidente;
  - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
  - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
  - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de

trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 66.º

##### **Acto eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a vota-

ção se tiver realizado.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

**Património**

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

**Outras deliberações por voto secreto**

Artigo 73.º

**Alteração dos estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-

se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.º

**Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 18 de março de 2014, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 2 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

**Webasto Portugal - Sistemas para Automóveis, L.ª**

Eleição em 28 de fevereiro de 2014, para o mandato de três anos.

Efectivos:

João Carlos Pereira Nery Galvão de Sousa - Inspector qualidade.

Carlos José Cardoso Pereira - Logística.

Suplente:

Sandra Isabel Paciência de Oliveira Carvalho - Operadora.

Registado em 18 de março de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 2 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

...



## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### CUF - Químicos Industriais, SA

Eleição em 21 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 dezembro de 2013.

Efectivos:

António Francisco Nunes Guiomar.

Nelson Manuel Marques Matias.

Roberto Gonçalves Pinto.

Suplentes:

António Manuel de Sousa Almeida.

Registado em 17 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 87 do livro n.º 1.

### Fundação Casa da Música

Eleição em 14 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de dezembro de 2013.

Susana Isabel Gomes Pereira Santos Castro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8538938.

Gisela da Silva Neves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5016519.

António Ernesto Gonçalves Lima Gavinho da Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7681051.

Registado em 17 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 87 do livro n.º 1.

### Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA

Eleição em 19 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de novembro de 2013.

Efetivos:

Ana Maria Sousa Gomes Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5929796.

Paula Cristina Pereira Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10846017.

Joaquim Fernando da Mota Gomes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8585809.

Jorge Manuel Silva da Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13208318.

Suplentes:

Maria Guilhermina Machado Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10197672.

Diana Isabel Cerqueira Barbosa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10395951.

António Ricardo Silva Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9842799.

Nuno José Mendes Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11783163.

Registado em 18 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 87 do livro n.º 1.

### CAIMA - Indústria de Celulose, SA

Eleição em 26 de fevereiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de dezembro de 2013.

Efetivos:

Luís Gonçalves Calisto de Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9133319, arquivo de identificação de Santarém.

Pedro Alexandre Leitão Grave, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10078826 2 ZZ6.

Bruno Miguel Cotovio Balas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11703747, arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

António Gonçalves da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10052674 8 ZZ1.

Mário Jorge Delgado Sousa Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10693623 9 ZZ2.

Ricardo Manuel Grácio Damásio, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12007539 3 ZZ9.

Registado em 18 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 87 do livro n.º 1.