



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Solar Plus — Produção de Painéis Solares, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 5014

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global .....	5015
— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF. ....	5031
— CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação . . .	5070
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação .....	5071
— CCT entre a ANIVC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma Associação e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação .....	5072
— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Integração em níveis de qualificação .....	5072
— CCT entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação .....	5073
— AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. <sup>da</sup> , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação .....	5073

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

#### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

- Sindicato dos Jornalistas — Alteração . . . . . 5074
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — SINTTAV — Alteração . . . . . 5085

**II — Direcção:**

- Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante — SFRCI . . . . . 5086
- Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano . . . . . 5086
- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Substituição . . . . . 5087
- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo . . . . . 5087

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

- Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve . . . . . 5087
- Associação dos Armadores das Pescas Industriais — ADAPI . . . . . 5088
- Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios — ANIL . . . . . 5088

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

- Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup> — Estatutos . . . . . 5088

**II — Eleições:**

- Schnellecke Logística e Transportes, L.<sup>da</sup> . . . . . 5092
- Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup> . . . . . 5092

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

- Sapa II Perfis, S. A. . . . . 5093
- SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A. . . . . 5093
- PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A. . . . . 5093

**II — Eleição de representantes:**

- AP — Amoníaco de Portugal, S. A. . . . . 5093
- MOTORTEJO — Comércio e Indústria Automóvel, S. A. . . . . 5094
- Câmara Municipal de Lisboa . . . . . 5094

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:****Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional das Qualificações</b> .....	5095
<b>1. Integração de novas qualificações</b> .....	5096
<b>2. Exclusão de qualificações</b> .....	5100
<b>3. Alteração de qualificações</b> .....	5101

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

**SIGLAS**

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Solar Plus — Produção de Painéis Solares, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Solar Plus — Produção de Painéis Solares, S. A., com sede na Rua de Hermano Neves, 22, 2.º-A, 1600-477 Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Vila Verde, lote 17, 3770-305 Oliveira do Bairro.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria eléctrica e electrónica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e seguintes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a especificidade do exigente mercado em que está inserida, o que obriga ao cumprimento de rigorosas determinações de normas de qualidade como, igualmente, a corresponder aos rígidos prazos de entrega das encomendas e, também, à necessidade de coordenação entre as várias fases do processo produtivo. A isto, acresce, ainda, a necessidade de utilização, de forma mais racional e eficiente possível o equipamento instalado o que, na prática, permitirá o aumento dos níveis de produtividade e a diminuição dos custos de produção, possibilitando, em consequência, a criação de novos postos de trabalho. Ora, segundo a empresa, os objectivos enunciados só

serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

1 — Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2 — Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3 — A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4 — Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5 — O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Solar Plus — Produção de Painéis Solares, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Vila Verde, concelho de Oliveira do Bairro.

Lisboa, 30 de Novembro de 2009. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

#### Cláusula prévia

##### Alteração

O CCT para a indústria de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, e n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito, vigência e denúncia do contrato**

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vincula, por um lado, todas as empresas representadas pela associação de empregadores outorgante que se dediquem, no território nacional, à indústria de carnes que compreende o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pela associação sindical signatária.

2 — O presente CCT abrange 300 empresas num total de 8100 trabalhadores.

3 — As partes acordam em requerer a extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às actividades referidas no n.º 1 e não estejam inscritas nas associações outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 24 meses.

2 — A tabela salarial constante do anexo II terá uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Outubro de 2009, sendo revistas anualmente.

3 — A denúncia do contrato referido no n.º 1 pode ser feita decorridos 18 meses contados a partir da data de entrada em vigor.

4 — A denúncia será efectuada através de comunicação escrita e expressa, por qualquer meio que permita fazer prova da sua entrega à contraparte, devendo ser acompanhada da proposta de revisão global do contrato.

5 — A proposta de revisão do contrato será efectuada através de comunicação escrita, devidamente fundamentada, contendo obrigatoriamente a designação da entidade que a subscreve e a indicação do contrato que se pretende rever e respectiva data de publicação.

6 — A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e promoção profissional**

##### Cláusula 3.ª

###### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, desde que o menor tenha concluído a escolaridade obrigatória, ou caso tal não se verifique, que se encontre a frequentar formação que lhe permita obter a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional e que disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 — Exceptuam-se do número anterior os trabalhadores admitidos para as categorias de:

Telefonista;  
Contínuo e servente de limpeza;  
Foguetiro;  
Motorista;  
Porteiro e guarda;  
Servente;  
Vendedor;  
Ajudante de motorista;

cujas idades mínimas são de 18 anos.

3 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva no ministério responsável pela área laboral a admissão de trabalhador menor efectuada ao abrigo do n.º 1 desta cláusula nos oito dias subsequentes.

4 — Qualquer trabalhador, antes da sua admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade empregadora.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, quando qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente deverá ser contada a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Informação a prestar pelo empregador

1 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3 — As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei, até 30 de Novembro de cada ano, o

mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão e acesso

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade empregadora atender em primeiro lugar ao quadro de pessoal já existente, só devendo recorrer à admissão de elementos exteriores à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — No caso do trabalhador contratado a termo este tem preferência na admissão, em igualdade de condições, caso o empregador inicie procedimento de recrutamento externo para funções idênticas, até 30 dias após a cessação do respectivo contrato.

3 — Sempre que as entidades empregadoras tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

4 — O escriturário, logo que complete três anos na categoria, será promovido a assistente administrativo.

5 — Os contínuos, porteiros, guardas, trabalhadores de limpeza e telefonistas com habilitações exigíveis para a categoria de escriturário terão preferência no preenchimento de vagas ocorridas, observado o estipulado no n.º 2 desta cláusula.

6 — Por cada grupo de cinco profissionais de vendas terá de haver um chefe de vendas.

7 — Os ajudantes e ou praticantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos à categoria superior, excepto os ajudantes de motorista e de fogueiro.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.

3 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Procedimento para a transferência

O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas

de trabalho, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e dos regimes especiais da cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — A entrada dos trabalhadores deverá ser feita de forma que à hora do início do trabalho todos ocupem os lugares que lhes competem.

3 — Para o efeito do número anterior, far-se-á um sinal ou toque cinco minutos antes da hora do início do trabalho. O sinal para a saída será dado à hora certa, não sendo permitido aos trabalhadores prepararem-se antes da hora de saída nem aos empregadores retardar a hora da mesma.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de quinze minutos no período da manhã.

5 — Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

6 — O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

7 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

1 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas na situação referida na cláusula 27.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 27.<sup>a</sup> durante cinco anos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode ir até ao máximo de 48 horas semanais e o período de referência até seis meses.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 48 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano, desde que obtido o acordo do trabalhador.

3 — O empregador deve comunicar ao trabalhador, até ao dia anterior à sua prestação, a necessidade de acréscimo de trabalho nos termos previstos no n.º 2, salvo nos casos urgentes nos quais seja imprevisível a sua exigibilidade com a referida antecedência, excepto quando, em qualquer das situações anteriormente referidas, havendo

motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Cabe ao empregador optar entre o pagamento das horas correspondentes ao acréscimo de trabalho efectuado nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup> ou, em alternativa, conceder redução de igual duração no tempo de trabalho. Caso se verifique esta última opção, o empregador e o trabalhador têm a possibilidade de fixar as datas em que deverá ser gozado o descanso equivalente ao acréscimo de trabalho efectuado, na proporção de 50 % para cada um.

5 — A redução do tempo de trabalho referida no número anterior deverá ser gozada pelo trabalhador até ao máximo de 120 dias após a sua prestação, nas datas que forem acordadas com o empregador, com uma antecedência mínima de 15 dias.

6 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até dez horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

7 — O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo de 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

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

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.



2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A retribuição do trabalho por turnos encontra-se prevista na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do outro.

2 — Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

3 — A retribuição do trabalho nocturno encontra-se prevista na cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo dos regimes especiais previstos na cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se a prestações de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 1, o trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de micro, pequena, média ou grande empresa, 200 horas por ano;

b) No caso de trabalhador a tempo parcial, 200 horas por ano;

c) Em dia normal de trabalho, duas horas;

d) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

e) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

5 — A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registada de forma legalmente prevista, devendo o empregador enviar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

6 — O empregador deve manter os registos referidos no número anterior pelo período de cinco anos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório de trabalho suplementar

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

2 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, desde que seja superior a quatro horas, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido por acordo entre o trabalhador e o empregador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O dia de descanso semanal complementar poderá ser estabelecido noutro dia da semana, mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Os trabalhadores cujo dia de descanso complementar não seja o sábado terão um acréscimo de 17,5 % sobre o salário base, enquanto essa situação se mantiver.

4 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito aos seguintes períodos de férias:

a) No ano de admissão, o direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato;

b) Nos anos seguintes o período de férias será de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas justificadas ou de quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas justificadas ou seis meios dias.

3 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O empregador apresentará aos trabalhadores um plano de marcação de férias até 15 de Abril de cada ano, devendo ser previamente ouvido o órgão sindical da empresa ou a comissão de trabalhadores, quando existam.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro.

6 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7 — Sempre que, por motivos de doença devidamente comprovada, um trabalhador não possa gozar as suas férias no período previamente marcado ou tenha de as interromper pelo mesmo motivo, estas serão adiadas, na parte não gozada, para o fim do tempo da doença até ao limite máximo do 4.º mês do ano seguinte.

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

9 — No caso da cessação do impedimento prolongado, desde que não coincida com o ano civil do seu início, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de prestação de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês até ao máximo de 20 dias úteis.

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias não gozadas

1 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3 — Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho, sem prejuízo de eventuais descontos na remuneração dos tempos em falta, nos termos deste contrato.

3 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

- a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos cinco dias de antecedência;
- b) Quando imprevistas, logo que possível.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos, pais, padrastos e enteados, sogros, genros e noras, durante os cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, durante os dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — O empregador deverá, sempre que possível, dispensar da prestação de serviço os trabalhadores que actuem em sociedade filarmónica ou de cultura e recreio.

5 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior considerar-se-ão como justificadas, não estando, no entanto, a entidade empregadora obrigada a remunerá-las.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 31.<sup>a</sup> quanto ao subsídio de Natal, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, nem quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, no que respeita à situação de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado se exceder um mês;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>;

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço de duração do período da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

d) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano.

2 — A falta prevista na alínea f) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> é considerada como prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Outros efeitos das faltas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, são descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão, desde que tal não implique a redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

3 — Além da situação prevista no número anterior, se o trabalhador expressamente assim o preferir, a perda de retribuição por motivo de faltas poderá ser igualmente substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação de prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade de faltas alegadas

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como injustificadas, constituem infracção disciplinar.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal (*)} \times 52}$$

(\*) O período normal de trabalho não pode ultrapassar o máximo de 40 horas semanais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3 — Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4 — Na hipótese prevista na alínea c) do n.º 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — Este subsídio não poderá ser inferior à retribuição que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e reflectirá o eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

O trabalho prestado em regime de turnos dá direito a um acréscimo de 10 % sobre a remuneração normal, sem prejuízo da remuneração especial por trabalho nocturno a que houver lugar.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Subsídio de trabalho nocturno**

Quando o trabalho for nocturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 75 % por cada hora ou fracção, em dia normal de trabalho;

b) 150 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal ou em feriado.

2 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado, constando no recibo de vencimento correctamente discriminado.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Retribuição pelo exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 15 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2 — Decorridos 180 dias de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento

indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3 — O trabalhador substituto ascenderá à categoria do trabalhador que substitui logo que o impedimento deste se torne definitivo ou cesse o seu contrato de trabalho.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Complemento de subsídio de acidentes de trabalho**

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade empregadora pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o vencimento líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até 30 dias, se a incapacidade se mantiver nesse período.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de €4,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Diuturnidades e abono para falhas**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades, de valor correspondente a 4,1 % do salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor correspondente ao referido no número anterior para uma diuturnidade.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Deslocações**

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Diária completa de valor correspondente a 6 % sobre o salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II: almoço, jantar ou ceia, de 28 % sobre a diária completa; dormida com pequeno-almoço, de 60 % sobre a diária completa; pequeno-almoço, de 7 % sobre a diária completa, ou pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido;

c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho diário, salvo se o trabalhador estiver isento de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito a pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito a ceia se estiverem ao serviço entre a 1 e as 5 horas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa, no acto de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VII

#### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, excepto em relação aos trabalhadores que tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3 — A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

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

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na entidade empregadora para recomençar o serviço no dia imediato.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptac  o;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade é outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3 — S  são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou,

independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

3 — Poderão constituir justa causa de rescisão por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;

b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

4 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5 — Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora de acordo com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

1 — É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa, salvo nas situações previstas nas alíneas d), e) e f) da cláusula 45.<sup>a</sup>

2 — A justa causa terá de resultar de prévio procedimento de despedimento.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do procedimento adequado determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

5 — Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7 — Da importância calculada nos termos da alínea c) do n.º 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

9 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Rescisão pelo trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa nos termos do n.º 3 da cláusula 47.<sup>a</sup> terão direito a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e de um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos, salvo se outro prazo constar do contrato individual de trabalho.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO IX

### Higiene e segurança

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2 — Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos;

b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos.

## CAPÍTULO X

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatí-

veis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio que acresça ao que tiver direito da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) O pai tem direito a gozar 10 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a);

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, excepto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 19 horas;

h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias.

2 — O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5 — As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6 — O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Trabalho de menores**

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que tenham a idade prevista na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — A entidade empregadora deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

3 — Os trabalhadores menores de idade não devem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 19 horas.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Trabalho de idosos e diminuídos**

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades empregadoras diligenciarão para que sejam atribuídas ao trabalhador funções compatíveis com o seu estado físico ou psíquico.

**CAPÍTULO XI****Disposições relativas ao exercício da actividade sindical****Cláusula 57.<sup>a</sup>****Princípio geral**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima actividade dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Comunicação à entidade empregadora**

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais

têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de um dia por semana para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3 — No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de um dia por mês sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos com excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8 — Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

sendo  $n$  o número de trabalhadores.

9 — Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no n.º 3 desta cláusula.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de 150 trabalhadores e, a título permanente, quando a empresa tenha 150 ou mais trabalhadores;



b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspectores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a administração

1 — As reuniões da CSE ou CIE com a administração da empresa ou seu legal representante terão lugar dentro do horário normal e serão marcadas com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se o assunto for de reconhecida urgência, caso em que poderão ser marcadas com antecedência inferior.

2 — As reuniões referidas no número anterior terão lugar sem perda de remuneração ou outras regalias.

3 — A ordem de trabalhos da CSE ou CIE com a entidade empregadora será anunciada aos intervenientes na reunião e a todos os trabalhadores por meio de comunicado afixado na empresa.

4 — As decisões tomadas nas reuniões referidas nos números anteriores e as razões em que foram fundamentadas devem ser reduzidas a escrito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2 — Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais anteriores que regulamentam matérias agora acordadas.

2 — Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição da retribuição.

3 — O disposto no número anterior não afasta a aplicação das cláusulas 15.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup> do presente contrato.

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação e integração

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro nomeados pela APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes, um pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, um pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, um pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e um pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A associação de empregadores e as associações sindicais indicarão, reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste contrato, os nomes dos seus representantes à comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente daquele nos seus impedimentos.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os mandatou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual ao número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no ministério competente pela área laboral para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## ANEXO I

### A — Geral

*Director-geral.* — Define e formula a política de uma empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

*Director de serviços.* — Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas do director-geral, administrador ou seus delegados.

*Director-adjunto.* — Coadjuva o director de serviços nas suas funções e substitui-o quando necessário.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o seu superior hierárquico na execução das respectivas funções, podendo, pontualmente, substituí-lo. Pode ser encarregado da reestruturação de certos sectores e desempenhar funções ou tarefas para que se encontra devidamente habilitado. A predominância das suas funções deverá ser técnica, devendo ter formação universitária.

*Chefe de serviços/departamento.* — Superintende, planeia, coordena e controla as actividades e o pessoal do seu sector, sendo o responsável técnico.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais, sendo o responsável pela secção.

*Estagiário/praticante.* — Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector em que está integrado.

## B — Serviços administrativos

*Analista de sistemas/programador informático.* — É responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação da economia da sua produção por sistemas. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e de meios informáticos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto encadeado de processamento no computador as características de documentos a produzir, estabelecendo todos os detalhes do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Procede à elaboração de dossiês de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.

Tem a seu cargo o estudo e programação de planos e fases dos trabalhos de macrossistemas e microssistemas informáticos.

*Técnico administrativo.* — 1 — Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto e de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 — Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta esclarecimentos necessários.

3 — Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

4 — Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios.

5 — Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montantes líquidos a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e as guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico de contabilidade.* — 1 — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

2 — Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

3 — Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

4 — Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

5 — Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

6 — Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Assistente administrativo.* — 1 — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 — Prepara e confere a documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

3 — Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

*Técnico de secretariado.* — 1 — Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

2 — Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião, ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informação da chefia/direcção.

3 — Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção,

em língua portuguesa ou estrangeira; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação, de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado: tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos de admissão e efectua os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório ou computadores.

*Caixa.* — No escritório, tem a seu cargo, como função predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores e executa as funções de escriturário.

### C — Trabalhadores de comércio

*Servente de armazém.* — Cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou de outras tarefas indiferenciadas, podendo manobrar empilhadores.

*Encarregado de armazém.* — Organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os trabalhadores sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a sua utilização da mão-de-obra.

*Fiel de armazém.* — Assume as responsabilidades pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, recebendo as notas de encomenda, verificando a separação dos produtos e sua pesagem e organização das cargas.

*Inspector de vendas.* — Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados.

*Vendedor.* — Fora ou dentro do estabelecimento, solicita encomendas e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade empregadora, podendo ser encarregue de proceder à cobrança dos respectivos valores. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Promotor/prospectador de vendas.* — Procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, actuando em postos directos e indirectos de consumo. Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação

pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos e os serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Chefe de vendas.* — Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Demonstrador/repositor.* — Nos estabelecimentos comerciais e industriais ou em exposições, evidencia as qualidades do artigo, procurando estimular o interesse dos potenciais compradores, demonstra a sua forma de utilização, explicando as vantagens da sua aquisição, procede à reposição dos produtos.

#### D — Serviços técnicos e manutenção

*Servente ou trabalhador indiferenciado.* — Sem qualquer qualificação profissional, trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

*Oficial de construção civil.* — Executa quaisquer das funções inerentes às categorias e funções da construção civil, conforme a sua especialidade.

*Oficial electricista.* — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e viaturas e executa outros relacionados com a mecânica.

*Serralheiro.* — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, estruturas metálicas, tubos, carroçarias de veículos automóveis. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Ferramenteiro.* — Controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação, controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

*Oficial metalúrgico.* — executa quaisquer das funções da metalurgia e metalomecânica, não incluídas nas categorias de mecânico, serralheiro e ferramenteiro.

*Analista.* — Com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais equivalentes, faz análises qualitativas e quantitativas, físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Analista principal.* — executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de analista, podendo desempenhar funções de chefia.

*Fogoeiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Ajudante de fogueiro.* — Sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### E — Transportes

*Motorista.* — Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, ligeiros ou pesados, competindo-lhe zelar pela sua conservação e cargas que transporta, orientando as cargas e descargas. Procede à limpeza da viatura e às operações de verificação, nomeadamente dos níveis de óleo, água, combustíveis e ar.

*Lubrificador/lavador.* — Procede à lubrificação de veículos automóveis, a mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados, lava os respectivos veículos ou executa os serviços complementares inerentes e fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das mesmas.

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias.

#### F — Trabalhadores da produção

*Técnico salsicheiro.* — É responsável pela higiene, controlo, investigação, conservação e técnica de produção.

*Encarregado.* — Dirige o funcionamento dos serviços ou de uma secção dos mesmos, podendo desempenhar as tarefas da sua profissão.

*Encarregado-adjunto.* — Na dependência do encarregado de produção, coadjuva-o nas suas funções, podendo executar tarefas próprias da produção.

*Preparador de produtos cárneos.* — Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, presunto, chouriço e banha. Procede ao transporte de artigos para a estufa, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

*Magarefe.* — Abate animais, procedendo a operações de insensibilização e sangria, efectua as operações de esfolagem de animais e realiza as operações de limpeza e depilação, procede à abertura do animal, à sua evisceração e esquartejamento, utilizando utensílios e máquinas apropriadas. Colabora em operações da desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos, bem como no exercício das funções do preparador de produtos cárneos. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

*Operador de transformação de carnes.* — Procede às diferentes operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e de produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, presunto, chouriço, farinheiras e banha. Colabora em trabalhos complementares de abate, designadamente na

marcação e classificação de carcaças inspeccionadas bem como na desossa e limpeza de carnes. Procede à lavagem, pesagem, armazenamento e rotulagem.

### G — Apoios diversos

**Cozinheiro.** — Nas cozinhas onde são confeccionadas refeições fornecidas pela empresa, prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; prepara a confecciona doces e outras sobremesas, executa e zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Cozinheiro principal.** — Executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de cozinheiro, podendo executar funções de chefia.

**Empregado de refeitório.** — Executa, nos diversos sectores do refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente a preparação, disposição e higienização das salas de refeições e lavagem de todos os utensílios de cozinha e refeitório, podendo ajudar no serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições ou confeccionar refeições simples em cantinas e refeitórios.

**Contínuo.** — Anuncia visitantes, faz recados, estampa, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiadora e duplicador, efectuar pagamentos e depósitos.

**Porteiro/guarda.** — Vigia e regista as entradas e saídas do pessoal e visitantes das instalações, mercadorias, veículos e materiais. Recebe correspondência, podendo fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, na ausência do lubrificador /lavador.

**Telefonista.** — Ocupa-se predominantemente das ligações telefónicas, da recepção e do correio.

**Trabalhador de limpeza.** — Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, podendo tratar do fardamento do pessoal, lavando-o, reparando-o e distribuindo-o, utilizando equipamento adequado.

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros) — Ano 2009
VIII	Caixa . . . . . Encarregado-adjunto . . . . . Fogoeiro . . . . . Mecânico de automóveis . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oficial electricista . . . . . Oficial metalúrgico . . . . . Serralheiro . . . . .	620
IX	Cozinheiro principal. . . . . Escrivário. . . . . Fiel de armazém. . . . . Magarefe . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial de construção civil . . . . . Preparador de produtos cárneos . . . . . Promotor/prospector de vendas . . . . . Vendedor . . . . .	575
X	Ajudante de fogoeiro . . . . . Ajudante de motorista/distribuidor . . . . . Cozinheiro . . . . . Ferramenteiro. . . . . Telefonista . . . . .	529
XI	Contínuo. . . . . Demonstrador/repositor . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Lubrificador/lavador . . . . . Operador de transformação de carnes . . . . . Porteiro/guarda. . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	487
XII	Servente de armazém . . . . . Servente ou trabalhador indiferenciado . . . . .	459
XIII	Estagiário/praticante do 2.º ano . . . . .	455
XIV	Estagiário/praticante do 1.º ano . . . . .	450

Lisboa, 4 de Dezembro de 2009.

Pela APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes:

*Telmo G. Semião*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

## AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área

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

### ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros) — Ano 2009
I	Director-geral. . . . .	1 822
II	Director de serviços . . . . .	1 522
III	Director adjunto . . . . .	1 216
IV	Assistente de direcção . . . . . Chefe de serviços/departamento . . . . . Técnico salsicheiro. . . . .	848
V	Analista de sistemas/programador. . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	816
VI	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	717
VII	Analista principal. . . . . Encarregado . . . . . Encarregado de armazém. . . . . Inspector de vendas . . . . . Técnico administrativo. . . . . Técnico de secretariado . . . . .	653
VIII	Analista . . . . . Assistente administrativo. . . . .	

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a actividade de banco central, adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 50 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3 — Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço do Banco, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência e forma de revisão**

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

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações dos subsídios por doença, pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades, anuidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder antecipadamente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado, nos termos legais.

4 — A tabela salarial, subsídios, pensões e cláusulas de expressão pecuniária a que se reporta o n.º 2 são revistas, quanto às percentagens de variação, tendo como referência os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes no sector bancário.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional****SECÇÃO I****Princípios gerais****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Enquadramento profissional**

1 — Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados nos grupos A e B, consoante as funções que desempenham.

2 — As carreiras profissionais do grupo A abrangem os trabalhadores que exercem funções de gestão, técnicas superiores, técnicas e técnico-administrativas.

3 — As carreiras profissionais do grupo B abrangem os trabalhadores que exercem funções nos domínios de

apoio especializado, apoio geral, apoio auxiliar e respectivas chefias.

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

5 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas ao Sindicato outorgante, para conhecimento.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Classificação das carreiras profissionais**

1 — As carreiras profissionais do grupo A classificam-se em:

a) Carreira de gestão — integra os trabalhadores que tomam decisões no quadro das políticas e objectivos do Banco ou, na esfera da respectiva responsabilidade, colaboram na sua elaboração;

b) Carreira técnica superior — integra os trabalhadores que exercem funções de natureza técnico-científica, investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos científicos e técnicos, de âmbito geral ou especializado;

c) Carreira técnica — integra os trabalhadores que possuem conhecimentos técnico-profissionais e os adaptam à prática do Banco, executando ou colaborando em estudos, pareceres, análises, projectos ou outras tarefas no âmbito da sua área específica de actuação;

d) Carreira técnico-administrativa — integra os trabalhadores que exercem funções de carácter técnico-administrativo ou operativo, sob orientação superior.

2 — Integram-se nas carreiras de chefia e apoio do grupo B os trabalhadores que exercem funções nos domínios a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Avaliação do desempenho**

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

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

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Garantia de exercício de funções**

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

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

normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

## SECÇÃO II

### Admissão

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão no Banco são as seguintes:

a) Grupo A — 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

b) Grupo B — escolaridade mínima obrigatória legalmente exigível ao candidato.

2 — Quando a função a que o trabalhador se candidata requireira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores ou técnicas, o candidato fica obrigado à apresentação do correspondente diploma ou certificado de habilitações e ou a prova de formação profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Liberdade de admissão e condições de preferência

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

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

a) Portadores de deficiência física, até ao limite de 2 em cada 100 trabalhadores a admitir;

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

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

3 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos, designadamente da deficiência física e das precárias condições económicas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 147.<sup>a</sup>

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo IV, tempos de serviço prestado a outras instituições.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções salariais por mérito

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

1) Grupo A:

a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 17;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15 % dos trabalhadores que integravam os níveis 5 a 10 e igual percentagem para os níveis 11 a 17;

**2) Grupo B:**

a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 7;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10 % do total desses trabalhadores.

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

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

4 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 11 no grupo A e, no grupo B, o nível 6 na carreira de apoio especializado, o nível 5 na carreira de apoio geral e o nível 3 na carreira de apoio auxiliar.

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

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Período de estágio**

1 — O acesso às categorias profissionais de subchefe de serviço e de subgerente, o ingresso nas carreiras técnica superior ou técnica e a mudança de grupo podem ficar dependentes de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

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

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

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 92.<sup>a</sup>

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

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e o Banco, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei e nos termos por ela definidos, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de gestão e secretariado pessoal, correspondentes às categorias descritas no anexo II.

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

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, o trabalhador adquire o direito a ser reclassificado na referida categoria se permanecer nessas funções por um período superior a:

a) Cinco anos seguidos nas funções de director ou de director-adjunto;

b) Três anos seguidos nas demais funções de gestão ou de secretariado pessoal.

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

6 — Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Os cargos de coordenação descritos na parte final do anexo II são também exercidos em regime de comissão de serviço por períodos de três anos, eventualmente renováveis.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções 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.

**CAPÍTULO III****Direitos, deveres e garantias****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Exercício da actividade sindical**

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, quando tais serviços existam sob gestão do Sindicato ora outorgante, nas comissões sindicais ou intersindicais no Banco e nas direcções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Até 100 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

b) Entre 101 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;



d) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;

e) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pelo Banco.

3 — Por acordo com o Banco, o Sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

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

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção sindical.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção dos seguintes subsídios e outras prestações que pressuponham o exercício efectivo de funções:

- a) Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- b) Subsídio de coordenação/chefia;
- c) Subsídio de risco;
- d) Subsídio de claviculário;
- e) Abono para falhas;
- f) Retribuição de trabalho nocturno;
- g) Subsídio compensatório por deslocação;
- h) Prémios de produção.

7 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Poder eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;

b) Dispor, para a actividade das estruturas sindicais do Banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do Banco, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelo Banco;

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior do Banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir do Banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

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

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

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

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao Sindicato.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> deste acordo e na lei;

e) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores (com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios);

f) Despedir sem justa causa o trabalhador;

g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos e auxiliares de cafetaria e limpeza.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres do Banco

São deveres do Banco:

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

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;

c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;

d) Prestar ao Sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

#### Cláusula 23.<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;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e

instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, nomeadamente o Código de Conduta do Banco, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança nos locais de trabalho

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

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

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

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

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

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

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

4 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

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

a) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;

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

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

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, o Banco não o pode transferir para localidade diferente daquela onde se situa o seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode denunciar o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 114.<sup>a</sup>, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificar, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência.

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

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

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo das despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham um horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 92.<sup>a</sup>;

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco não se aplicam as alíneas a) e b) deste número.

9 — A presente cláusula só é aplicável às transferências que ocorram após a entrada em vigor deste acordo.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Regime especial de transferência nas delegações regionais e agências**

1 — O Banco e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão ou nomeação para o exercício de funções de gerência, que o trabalhador possa ser transferido, por conveniência de serviço, para qualquer delegação regional ou agência.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho.

3 — O Banco custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — No caso de transferência de gerentes ou subgerentes, poderão ser atribuídos outros benefícios, nos termos das normas internas do Banco.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a entidade que com ele mantenha especiais relações, designadamente à Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Banco de Portugal, S. A., e à Valora — Serviços de Apoio à Emissão Monetária, S. A., desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência do trabalhador, a tempo completo ou a tempo parcial, deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração, certa ou incerta, a qual pode prolongar-se até à data da reforma do trabalhador.

3 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de traba-

lhador do Banco, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4 — Durante o período de cedência, o trabalhador cedido permanece vinculado ao Banco, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

6 — A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa ao Banco com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pelo cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Competência do Banco

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

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

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento ao Sindicato, sempre que solicitado por este.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

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

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

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

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

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

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

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

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

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

3 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podendo, nestes casos, a contratação a termo exceder 18 meses.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Processo individual

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

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

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

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

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

2 — Os trabalhadores de vigilância e segurança têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Horário normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora entre as 12 e as 15 horas.

2 — No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais, o horário normal de trabalho pode ser fixado pelo Banco entre as 7 e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Intervalos de descanso**

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Registo das horas de trabalho**

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

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

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

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

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

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco, sem prejuízo do disposto no n.º 10.

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

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

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

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

- a) Os portadores de deficiência;
- b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

10 — Em caso de prestação de trabalho no estrangeiro em dia feriado em Portugal não há lugar ao pagamento de retribuição adicional por trabalho suplementar, mas o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo do regime aplicável à prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e do pagamento de ajudas de custo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do

trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

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

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

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 90 dias seguintes, sem prejuízo de dever ser obrigatoriamente gozado num dos 3 dias úteis seguintes o descanso compensatório referente a um dos dias de descanso semanal quando seja prestado trabalho suplementar nos dois dias de descanso semanal da mesma semana.

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

6 — O Banco pode acordar com o trabalhador a substituição do gozo de descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado em feriados e dias normais de trabalho pelo pagamento da retribuição do trabalho suplementar com um acréscimo equivalente ao valor da retribuição de uma hora normal de trabalho, em casos excepcionais de inconveniência para o serviço ou a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

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

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

- a) Informática;
- b) Vigilância e segurança;
- c) Outras situações, devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo Banco enquanto parte integrante do Sistema Europeu de Bancos Centrais.

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

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

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

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

5 — Salvo os casos dos trabalhadores de vigilância e segurança, que têm uma escala de serviço própria, os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

6 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes da associação sindical, do conselho de gerência dos SAMS, da Comissão de Igualdade, quando tais serviços existam sob gestão do Sindicato ora outorgante, ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e da Comissão de Trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário por turnos.

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

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;

b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Gravidez, amamentação e aleitação.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança

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

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>;

b) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

2 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação.

3 — O trabalho por turnos dos trabalhadores referidos no n.º 1 em dias feriados que se enquadrem no seu período normal de trabalho é retribuído nos termos do n.º 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado suplementar para efeitos do previsto neste acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho diferenciados

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

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

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

4 — No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais, podem ser criados horários diferenciados com início a partir das 5 horas e 30 minutos.

5 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura ao sábado e ao domingo de museu ou biblioteca do Banco, aplicar-se-á o seguinte regime:

a) O horário de trabalho pode oscilar entre as 9 e as 17 horas, com intervalo de uma hora para almoço;

b) Os dias de descanso semanal correspondentes ao trabalho prestado ao sábado e domingo serão gozados na segunda-feira e terça-feira seguintes.

2 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula não é considerado trabalho suplementar, por se enquadrar dentro do período normal de trabalho.

3 — O regime previsto nos números anteriores pode ser extensivo aos trabalhadores que prestem serviços ligados a equipamentos ou actividades sociais do Banco.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

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

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>;

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

e) Prestação máxima de nove horas por dia.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — Em situações especiais, por acordo entre o Banco e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionamentos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de 55 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) O Banco e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — A este regime de horários aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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



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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

3 — Mediante pedido expresso do trabalhador, o período mínimo de dias de férias ininterruptas previsto no número anterior pode ser diminuído até 10 dias úteis.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

#### Cláusula 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 do Banco.

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<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 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Afixação do mapa de férias

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do Banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

1 — Em caso de doença ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, interrupção de gravidez, adopção e parental em qualquer modalidade durante o gozo de férias, bem como de não gozo das mesmas por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

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

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

6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado

familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco;

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

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

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

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, ao abrigo do disposto na alínea l) do mesmo número.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea m) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

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

4 — Sempre que se verificar a situação de doença ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho e doenças profissionais são consideradas como tempo de serviço efectivo, não prejudicando a avaliação de desempenho do trabalhador relativamente ao período a que a avaliação se reporta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias

das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato durante a suspensão

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

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

d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo, para os efeitos do anexo IV, haver acordo escrito em contrário.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

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

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

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

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será majorada de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

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

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

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

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

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de claviculário e os devidos

por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

- c) Prémios de antiguidade;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Remuneração variável por desempenho (RVD);
- f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalhadores de vigilância e segurança

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> são retribuídos com um acréscimo igual a 100 % da diferença entre a retribuição do seu nível e a do nível imediatamente superior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 84.<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  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

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

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

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea *a)* do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a)* 20 % após um ano;
- b)* 40 % após dois anos;
- c)* 60 % após três anos;
- d)* 80 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades apenas é aplicável às diuturnidades resultantes da alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior e são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, de montante mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6.

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

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

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano, não podendo, todavia, da aplicação desta disposição resultar o pagamento deste abono mais de doze vezes por ano.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Subsídio de claviculario

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculario terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um subsídio mensal calculado nos termos do estabelecido no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções de claviculario, terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias em que desempenharam essas funções, sendo-lhes também aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — Em caso de eventual acumulação das funções de claviculario e de caixa, o montante global dos subsídios a atribuir não pode exceder o valor mensal resultante da aplicação do n.º 1.

4 — Considera-se claviculario o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do Banco.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

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

##### *a)* Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### *b)* Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem

direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>

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

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  = valor da retribuição da hora normal e  $T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo:

$Rhn$  = valor da retribuição da hora normal;

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

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

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

- a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula:  $0,30 \times$  preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, entendendo-se por retribuição anual o produto de catorze vezes o valor daquele nível de retribuição.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 27.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

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

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

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

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, prevista nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

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

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

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

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

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime previsto na cláusula 133.<sup>a</sup> nas situações que, por força da lei, sejam consideradas como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Remuneração variável por desempenho (RVD)

1 — No sentido de compensar o contributo específico de cada trabalhador para a actividade do Banco, este pode atribuir, anualmente, prémios variáveis de natureza pecuniária, em função da avaliação do desempenho.

2 — Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores receberão a RVD correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes foram atribuídos nos três anos que precederam a sua eleição para as respectivas estruturas.

3 — O valor médio apurado nos termos do número anterior será actualizado, anualmente, com base na percentagem de variação média da RVD para o conjunto do Banco.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores que reúnam os requisitos estabelecidos na cláusula 101.<sup>a</sup> beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o Banco obriga-se a pagar os mesmos tipos de valores referidos no número anterior.

3 — O Banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível 6.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6 % do nível 6, 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 ao mês em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do Banco, o subsídio referido no n.º 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens:

a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9 % do nível 6;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1 % do nível 6;

c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;

d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

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

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.



4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

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

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

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

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

5 — 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 99.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

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

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

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

b) Com 8 dias de antecedência, no caso de pretender 2 a 5 dias de licença;

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

3 — Nos casos de realização de mestrados ou doutoramentos, o disposto no número anterior apenas é aplicável durante o período previsto pelo estabelecimento de ensino para a obtenção daqueles graus académicos, não sendo consideradas eventuais prorrogações do prazo para apresentação de tese que venham a ser concedidas por aquele.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

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

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

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo e na cláusula 95.<sup>a</sup>, incumbe ao trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o número anterior por causa de ter gozado licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, as regalias previstas na cláusula 95.<sup>a</sup> só são atribuídas se o Banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

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

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

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o Banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

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

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.<sup>a</sup>

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

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

7 — O Banco, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, decide acerca da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, caso em que deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o Banco não é obrigado 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 respectiva comparência para o efeito.

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

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

11 — Se o Banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

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

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- Participar ao seu Sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do Banco;
- Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição

de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

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

4 — Em caso de aplicação de sanção abusiva, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes da cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

*c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

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

2 — O despedimento é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos previstos no n.º 1 ou 2 da cláusula 104.<sup>a</sup>

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

4 — O procedimento só pode ser declarado nulo se:

*a)* Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

*b)* Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 6 da mesma cláusula, ou ainda o prazo de resposta à nota de culpa;

*c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não forem comunicados por escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>, ou não estiverem elaborados nos termos dos n.ºs 10, 12 e 13 da cláusula 108.<sup>a</sup>

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita o trabalhador tem direito a:

*a)* Receber uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais;

*b)* Ser reintegrado no Banco, no mesmo local de trabalho ou, por acordo, noutra localidade, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

*b)* Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização a atribuir será de 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — Quando a sanção abusiva aplicada for a prevista na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 112.<sup>a</sup>, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades e anuidades correspondentes a 12 meses.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Impugnação do despedimento

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

## CAPÍTULO IX

### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

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

**Cláusula 118.<sup>a</sup>****Prova de créditos**

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

**Cláusula 119.<sup>a</sup>****Privilégios creditórios**

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

**CAPÍTULO X****Formação profissional****Cláusula 120.<sup>a</sup>****Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto na lei, o Banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

**Cláusula 121.<sup>a</sup>****Deslocações para formação**

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as acções de formação serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, ou quando outras situações de particular especificidade o justifiquem, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 16.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XI****Benefícios sociais****SECÇÃO I****Segurança social****Cláusula 122.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

1 — O Banco garante os benefícios consignados nesta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos.

2 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos pela segurança social ou fundos de pensões alheios ao Banco de Portugal a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo Banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

3 — Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Em relação aos trabalhadores abrangidos pelas referidas entidades, o Banco adoptará os seguintes procedimentos:

a) Adiantará aos beneficiários do regime geral de segurança social os subsídios a que por este acordo tiverem direito, entregando estes ao Banco as quantias que receberem desse regime a título de benefícios da mesma natureza, até ao limite dos montantes adiantados;

b) No âmbito do previsto nos anteriores n.ºs 2 e 3, os beneficiários de pensões de reforma e de sobrevivência e de subsídios por morte devem comunicar ao Banco o valor das pensões e subsídios que lhes sejam atribuídos, a fim de serem deduzidos aos montantes da pensão global e do subsídio por morte garantidos pelo Banco.

5 — Salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 127.<sup>a</sup>, as pensões são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que seja adquirido o direito às mesmas.

6 — O montante da pensão de reforma garantida por este acordo corresponde à soma dos valores obtidos pela aplicação das cláusulas 123.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>, designadamente para efeitos do disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 4.

**Cláusula 123.<sup>a</sup>****Subsídios de doença e pensões de reforma**

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

a) Aos subsídios ou pensões que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo iv, aos valores fixados no anexo v;

b) A um subsídio de Natal, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não pode ser inferior ao valor dos níveis constantes do quadro n.º 2 do anexo v.

3 — Salvo nos casos de trabalho a tempo parcial prestado ao abrigo do regime de protecção da parentalidade, os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas no n.º 1 ou 2, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho, devendo, em caso de reforma, se o trabalho a tempo parcial tiver sido superior a um ano, a percentagem a considerar ser igual à que resultar da média ponderada das percentagens de tempo de trabalho durante todo o tempo de serviço prestado ao Banco.

4 — As prestações fixadas no anexo v para cada nível ou escalão serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis ou escalões do anexo iii.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, pode o trabalhador, com mais de 65 e menos de 70 anos de idade, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, podendo as partes, em qualquer momento, denunciar esse acordo mediante comunicação escrita à outra parte com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de reforma por invalidez presumível, mediante acordo com o Banco.

7 — Da aplicação do anexo iv não pode resultar diminuição das anteriores prestações contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos subsídios ou pensões referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 86.<sup>a</sup>, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 86.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o Fundo de Pensões

1 — Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995 contribuirão para o Fundo de Pensões do Banco com 5 % da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no número anterior não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup> para os trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social.

3 — Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o Banco e trabalhador a que se aplique o n.º 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de segurança social garantido por instrumento de regulamentação colec-

tiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o Fundo de Pensões dessa instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no Banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do Banco pelo pagamento de pensões.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre o Banco e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup>

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelo Banco, na proporção do tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2.

2 — Para efeitos do cálculo da importância prevista no número anterior, a parte da pensão de reforma a pagar pelo Banco será calculada com base na retribuição do nível ou escalão em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do Banco, actualizada segundo as regras do presente acordo, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

4 — Os beneficiários de pensão de sobrevivência, nos termos previstos nos n.ºs 5 a 9 da cláusula 129.<sup>a</sup>, têm direito à pensão que resultar da aplicação da percentagem de cálculo em vigor para os pensionistas do regime geral de segurança social ao montante da pensão a que tinha ou teria direito o ex-trabalhador falecido.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;

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

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

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

2 — 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.

3 — Cada uma das partes pagará os honorários do médico por si indicado, cabendo àquela contra quem a junta médica se pronunciar suportar todas as demais despesas ocasionadas pela diligência, incluindo os honorários do médico escolhido pelas partes.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte e pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, o Banco concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos da legislação aplicável pelo Centro Nacional de Pensões, considerando-se, para determinação da retribuição de referência, as componentes que integraram a respectiva retribuição mensal efectiva;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 2 e 3, não podendo ser de montante inferior ao da retribuição mínima mensal estabelecida por lei;

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 no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>

2 — A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável com o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de anos e os valores percentuais a considerar são os seguintes:

a) Até 10 anos de serviço — 40 %;

b) 10 ou mais anos de serviço — 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

4 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivente;

b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos ou 25 anos, desde que, tendo mais de 18, estejam matriculados e frequentem qualquer

curso de nível secundário ou médio e superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As pensões de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês são atribuídos pelo seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados 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 tiverem 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 n.º 5.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — No caso de inexistência de beneficiários com direito à pensão de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 5 a 8, a pensão será atribuída pela seguinte ordem de preferência:

a) Ao ex-cônjuge divorciado, desde que o casamento tenha durado mais de um ano e se encontre a receber do trabalhador falecido pensão de alimentos fixada ou homologada pelo tribunal;

b) À pessoa que, no momento da morte, vivesse com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, desde que o seu rendimento mensal não exceda o valor da retribuição mínima mensal estabelecida por lei.

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

11 — O valor da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, exceder o valor mensal da pensão de reforma que seria devida ao trabalhador falecido.

12 — 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.

## SECÇÃO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Benefícios e gestão dos SAMS

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um Serviço de Assistência Médico-Social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 132.<sup>a</sup>, e são geridos pelos respectivos sindicatos.

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

4 — O Banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas e membros do respectivo agregado familiar beneficiários dos SAMS participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

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

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

3 — O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações:

I) Trabalhadores no activo:

Retribuição base;

Diuturnidades e anuidades;

Subsídios de função atribuídos pelo Banco;

Retribuição por isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;

Subsídios de férias e de Natal correspondentes às anteriores parcelas;

II) Situações previstas nas alíneas c) e d) seguintes — subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 124.<sup>a</sup> e pensões de sobrevivência referidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup>;

b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição, nos termos do ponto I) da alínea anterior;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada ou de reforma por invalidez e invalidez presumível — a verba correspondente a 1,50 % dos subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 125.<sup>a</sup>;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 129.<sup>a</sup> — a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

2 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios e pensões a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 123.<sup>a</sup>, devam entregar ao Banco.

3 — O Banco remeterá aos SAMS do Sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores abrangidos.

### SECÇÃO III

#### Regime de protecção da parentalidade

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Regime de protecção na parentalidade

1 — Aos trabalhadores do Banco é aplicável o regime legal de protecção na parentalidade.

2 — As ausências verificadas ao abrigo do regime referido no número anterior que determinem a perda da retribuição conferem o direito a subsídios, a atribuir pelo Banco, de natureza e em percentagens similares às estabelecidas na lei para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social.

3 — Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula o Banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o Fundo de Pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

### SECÇÃO IV

#### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Limite do crédito à habitação

O Banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e reformados, devendo a respectiva liquidação ser efectuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.



**Cláusula 135.<sup>a</sup>****Finalidade dos empréstimos**

Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

**Cláusula 136.<sup>a</sup>****Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no n.º 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>

**Cláusula 137.<sup>a</sup>****Taxas de juro e outras condições**

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

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

**Cláusula 138.<sup>a</sup>****Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

**SECÇÃO VI****Segurança social — Disposições especiais****Cláusula 139.<sup>a</sup>****Doença**

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março, o valor das prestações a que os mesmos terão direito

a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias adiantadas, juntamente com os comprovativos enviados pela segurança social, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

**Cláusula 140.<sup>a</sup>****Plano complementar de pensões**

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral de segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

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

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

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 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 efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo 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 efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.<sup>a</sup> deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, 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 efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões

do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

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

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.<sup>a</sup> e na cláusula 125.<sup>a</sup> não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009, e seus familiares, integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.<sup>a</sup> a 132.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

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

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

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

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das coimas

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

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelo Sindicato signatário, outros dois pelo Banco e um quinto, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

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

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

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

7 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

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

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

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

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — A antiguidade dos trabalhadores a quem foi aplicado o ACT para o sector bancário revogado pelo presente AE é determinada nos termos das regras previstas nas cláusulas 17.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>-A e 143.<sup>a</sup> do referido ACT.

2 — Nos casos de cessação do contrato de trabalho com o Banco antes da entrada em vigor deste acordo, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 127.<sup>a</sup>, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

3 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup> não prejudica o direito do trabalhador, ao abrigo da cláusula 18.<sup>a</sup> do ACT referido no n.º 1, a ser promovido ao nível seguinte, uma única vez, por força da contagem do tempo que esteja em curso à data da entrada em vigor do presente acordo, logo que o referido trabalhador atinja a antiguidade para tal e desde que não tenha sido entretanto promovido ao abrigo da referida cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

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

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Promoções salariais obrigatórias

Para efeitos da aplicação dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup>, aos trabalhadores que se encontrem ao serviço é contado o tempo de permanência no nível em que estejam colocados à data da entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 150.<sup>a</sup>

## Diuturnidades e anuidades

Na aplicação do regime de diuturnidades e anuidades estabelecido nas cláusulas 86.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup>, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) A oitava diuturnidade e o sistema de anuidades apenas abrangem os trabalhadores que se encontrem ao serviço;
- b) Aos trabalhadores referidos na alínea anterior com 40 ou mais anos de serviço, contados nos termos das cláusulas 17.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>-A do ACT referido no n.º 2 da cláusula 147.<sup>a</sup>, a oitava diuturnidade só se considera vencida na data a que se refere a cláusula 152.<sup>a</sup>

Cláusula 151.<sup>a</sup>

## Disposição transitória

O disposto nos n.ºs 7, 8 e 11 da cláusula 108.<sup>a</sup> e na cláusula 116.<sup>a</sup> entrará em vigor aquando à próxima alteração do Código do Processo de Trabalho, aplicando-se até lá as normas legais em vigor nesta matéria correspondentes no que se encontra em vigor.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

## Entrada em vigor

O presente acordo entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

## ANEXO I

## Carreiras e níveis mínimos de retribuição

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Gestão . . . . .	Director . . . . .	18
		Director-adjunto . . . . .	16
		Chefe de serviço . . . . .	13
		Gerente . . . . .	13
		Subchefe de serviço . . . . .	12
	Técnica superior. . .	Subgerente . . . . .	12
		Técnico consultor . . . . .	17
		Técnico assessor . . . . .	14
		Técnico assistente . . . . .	9
	Técnica . . . . .	Médico . . . . .	11
		Operador de informática principal	9
		Técnico de contabilidade . . .	9
		Técnico de electrónica . . . .	9
		Enfermeiro . . . . .	9
		Técnico serv. inform. comuni-	7
		cações . . . . .	7
		Técnico de biblioteca . . . . .	7
		Técnico de museologia, numis-	7
		mática e notafilia . . . . .	7
		Técnico de análise de contra-	7
		facções de notas e moedas . .	7
		Técnico de artes gráficas . . .	7
		Desenhador . . . . .	7
		Secretário . . . . .	7
		Técnico de instalações electró-	7
		nicas/electromecânicas . . .	7
		Operador de informática . . .	7
	Técnico-adminis-	Técnico administrativo espe-	12
		cializado . . . . .	7
		Técnico administrativo . . . .	5
	Administrativa.	Administrativo . . . . .	5

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Chefia . . . . .	Encarregado . . . . .	8
		Supervisor . . . . .	8
		Encarregado de cafetaria . . .	5
		Encarregado de limpeza . . .	5
	Apoio especializado	Assistente de manutenção . .	3
		Electricista/electromecânico	3
		Telefonista . . . . .	3
		Operador gráfico e de impressão	3
	Apoio geral. . . . .	Vigilante . . . . .	2
		Motorista . . . . .	2
		Contínuo . . . . .	2
		Auxiliar de produção e serviços	2
	Apoio auxiliar . . . .	Auxiliar de cafetaria . . . . .	1
		Auxiliar de limpeza . . . . .	1

## ANEXO II

## Categorias/cargos — Descrição de funções

## Grupo A

## I — Carreira de gestão

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Director.** — Participa na definição das políticas e objectivos estratégicos do Banco; assessora a administração nos processos de tomada de decisão; supervisiona e controla o planeamento, organização e coordenação das actividades do Departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

**Director-adjunto.** — Colabora no exercício das actividades da competência do director, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos; assume, por delegação, a superintendência das Unidades de Estrutura e ou projectos especiais do Departamento.

**Chefe de serviço.** — É responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução técnico-administrativa das respectivas actividades.

**Subchefe de serviço.** — Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das actividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

**Gerente.** — É responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização e coordenação técnico-administrativa das respectivas actividades; representa o Banco junto de outras entidades, na área geográfica da respectiva delegação regional ou agência.

**Subgerente.** — Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das respectivas actividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

## II — Carreira técnica superior

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> deste acordo os trabalhadores que, possuindo curso superior adequado à respectiva área de especialização ou, excepcionalmente, currículo que confira reconhecida competência técnica, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Técnico consultor.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem elevado nível de perícia em determinado campo profissional ou científico, reportando, em regra, à direcção ou à administração; participa na definição das políticas e objectivos globais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade, podendo tomar opções de elevada responsabilidade.

**Técnico assessor.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem ampla experiência em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou à direcção ou, excepcionalmente, à administração; participa na definição das políticas e objectivos sectoriais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

**Técnico assistente.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem conhecimentos em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou, excepcionalmente, à direcção; pode, excepcionalmente, coordenar e ou supervisionar a actividade de outros trabalhadores e representar o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

**Médico.** — Trabalhador que exerce a função própria da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho do Banco.

### III — Carreira técnica

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea c) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que, possuindo habilitação académica, formação específica e ou experiência profissional comprovada na respectiva área de especialização, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Operador de informática principal.** — Executa, de forma qualificada, as tarefas atribuídas aos operadores de informática e coordena, eventualmente, a actividade de equipas de operadores de informática.

**Técnico de contabilidade.** — Elabora e analisa balanços e balancetes e assegura a validação e tratamento de outra informação contabilística.

**Técnico de electrónica.** — Assegura a parametrização, assistência e manutenção técnica dos equipamentos de produção e de escolha de notas.

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

**Técnico de serviços de informática e de comunicações.** — Exerce funções especializadas no âmbito do suporte técnico de *hardware* e *software* a sistemas informáticos e de serviços de comunicações.

**Técnico de biblioteca.** — Colabora na gestão da Biblioteca, aquisição, empréstimo, divulgação e conservação de livros e outros documentos.

**Técnico de museologia, numismática e notafilia.** — Gere os espaços do Museu, efectua a escolha dos bens de in-

teresse museológico e dinamiza a relação do Museu com o público.

Adquire, avalia e classifica moedas e notas para o Banco e controla a qualidade do ouro adquirido.

**Técnico de análise de contrafacções de notas e moedas.** — Analisa, classifica e guarda as contrafacções de notas e moedas, e insere os dados no sistema de informação. Assegura a gestão, a nível nacional, do *Counterfeit Monitoring System* e do *EuroCheckWebSite*. Prepara e monitoriza acções de formação e de informação sobre o euro, dirigidas a entidades que operam com numerário a título profissional e ao público em geral. Pode representar o Banco em reuniões com entidades nacionais e internacionais.

**Técnico de artes gráficas.** — Produz saídas em película/filme (fotolito) ou, em alternativa, cria ficheiros em formatos e com características específicas para a utilização do CTP (*computer to plate*).

Regista, em vídeo e fotografia, as colecções do Banco, bem como os principais eventos, e presta apoio de produção audiovisual às diferentes unidades de estrutura.

**Desenhador.** — Colabora em projectos de manutenção e remodelação das instalações do Banco, transpondo para desenho projectos previamente elaborados e concebendo pequenos projectos de mobiliário e de compartimentação de espaços.

**Secretário.** — Executa tarefas de secretariado pessoal a membros da administração ou da direcção, designadamente a preparação de processos, o tratamento da correspondência e de outros documentos, a marcação e preparação de reuniões e entrevistas, e o estabelecimento de contactos pessoais ou telefónicos.

**Técnico de instalações electrónicas e electromecânicas.** — Assegura a gestão e manutenção de equipamentos no domínio das telecomunicações, segurança, infra-estruturas de transmissão e domótica, podendo, eventualmente, orientar e fiscalizar equipas de manutenção.

Presta assistência, reparação e beneficiação de sistemas electromecânicos, nomeadamente climatização, ventilação, frio industrial, unidade ininterrupta de energia, grupos de emergência, postos de seccionamento e de transformação, ascensores, monta-cargas e quadros gerais de distribuição de energia.

**Operador de informática.** — Opera, em centros de tratamento automático de informação, directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

### IV — Carreira técnico-administrativa

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Técnico administrativo especializado.** — Exerce funções técnico-administrativas que exijam maior grau de complexidade e especificidade.

**Técnico administrativo.** — Executa, de forma qualificada, tarefas de apoio administrativo.

**Administrativo.** — Executa tarefas gerais de apoio administrativo.

### V — Cargos de coordenação

**Coordenador de área.** — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — área.

(Em euros)

**Coordenador de núcleo.** — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — núcleo.

São equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade de supervisão e coordenador de centro.

### Grupo B

#### I — Carreiras de chefia

São abrangidos pela carreira de chefia a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Encarregado ou supervisor.** — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores das carreiras de apoio especializado e ou de apoio geral.

**Encarregado de cafetaria ou encarregado de limpeza.** — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores da carreira de apoio auxiliar.

#### II — Carreiras de apoio

São abrangidos pela carreira de apoio a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

##### Apoio especializado:

Assistente de manutenção (inclui funções de serralheiro, canalizador, pedreiro e carpinteiro);

Telefonista;

Electricista/electromecânico;

Operador gráfico e de impressão (inclui funções de tipógrafo, fotocompositor, operador de microfilmagem, gravador, impressor, guilhotinador/assistente de numeradores e verificador de notas).

##### Apoio geral:

Vigilante;

Motorista;

Contínuo;

Auxiliar de produção e serviços.

##### Apoio auxiliar:

Auxiliar de cafetaria;

Auxiliar de limpeza.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Valor do nível	Escalações			
		A	B	C	D
18	2 696,15	3 041,07	3 414,71	3 903,33	4 297,20
17	2 437,90	2 627,95	2 833,41	3 238,21	3 565,51

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
16	2 268,15	2 403,01	2 571,19	2 936,41	2 691,16
15	2 089,55	2 202,33	2 356,35		
14	1 907,04	2 010,40	2 153,28		
13	1 730,79	1 827,95	1 956,15		
12	1 584,99	1 673,83	1 789,31		
11	1 460,03	1 533,24	1 640,71		
10	1 305,90	1 383,90	1 480,54		
9	1 198,12	1 261,13	1 349,33		
8	1 085,39	1 145,21	1 225,20		
7	1 004,42	1 054,51	1 128,56		
6	949,75	997,02	1 067,01		
5	840,40	892,78	955,17		
4	729,49	776,67			
3	634,20	677,22			
2	559,22	597,24			
1	475,40	508,72			

### ANEXO IV

#### Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo V	Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo V	(até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Porcentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo V
1 (*)	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v	Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo v	(até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

(\*) A fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo de serviço.

## ANEXO V

QUADRO N.º 1

**Tabela de pensões de reforma  
(com 35 ou mais anos de serviço)**

(Em euros)

Nível	Valor do nível	Escalações			
		A	B	C	D
18	2 320,59	2 617,32	2 939,08	3 359,47	3 698,95
17	2 094,09	2 257,50	2 433,77	2 781,43	3 062,27
16	1 933,35	2 048,97	2 191,89	2 503,12	
15	1 783,09	1 879,18	2 011,03	2 296,46	
14	1 629,84	1 718,74	1 840,54		
13	1 489,53	1 573,20	1 683,33		
12	1 377,67	1 455,14	1 555,21		
11	1 281,62	1 346,67	1 440,80		
10	1 160,42	1 230,29	1 316,18		
9	1 065,38	1 121,13	1 199,90		
8	965,16	1 019,13	1 089,88		
7	895,79	940,89	1 006,61		
6	851,40	894,40	956,79		
5	762,88	810,44	866,94		
4	672,58	715,88			
3	595,98	636,36			
2	534,56	570,75			
1	475,40	508,69			

QUADRO N.º 2

### Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.ª, n.º 2)

Grupo A:

Nível 5 — 762,88.

Grupo B:

Encarregado (apoio especializado) — nível 3 — €595,98;

Supervisor (apoio geral) — nível 2 — €534,56;

Encarregado de cafetaria (apoio auxiliar) — nível 1 — €475,40;

Encarregado de limpeza (apoio auxiliar) — nível 1 — €475,40.

## ANEXO VI

### Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
27.ª, n.º 3 ...	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	146 273,41
88.ª	Subsídio de almoço	10,59

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
86.ª, n.º 1, alínea a).	Diuturnidades (antiguidade).	40,40
87.ª, n.º 1:	Anuidades:	
Alínea a)	1.ª	8,08
Alínea b)	2.ª	16,16
Alínea c)	3.ª	24,24
Alínea d)	4.ª	32,32
92.ª:	Despesas com deslocações:	
N.º 4 ...	Em território português	49,74
N.º 4 ...	No estrangeiro	174,01
N.º 6 ...	Deslocação diária (uma só refeição)	15,46
N.º 10 ...	Indemnização por morte/acidente de viagem.	146 273,41
89.ª	Abono para falhas (mensal)	133,30
90.ª	Subsídio de claviculário (mensal)	133,30
95.ª	Subsídio de trabalhador-estudante (mensal)	19,04
96.ª	Subsídio infantil (mensal)	24,82
97.ª, n.º 1:	Subsídio de estudo (trimestral):	
Alínea a)	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,59
Alínea b)	5.º e 6.º anos de escolaridade	39,00
Alínea c)	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	48,47
Alínea d)	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	58,86
Alínea e)	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	67,45
136.ª	Crédito à habitação	178 640

## ANEXO VII

### Regulamento do Crédito à Habitação

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

#### Beneficiários

Os empréstimos objecto deste Regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no activo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

#### Artigo 2.º

#### Finalidades dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos respectivos beneficiários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria;
- Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior,

podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

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

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

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

*a)* Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

*b)* Um terço do valor do terreno ou um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

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

5 — Salvo o disposto na alínea *f)* do n.º 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

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

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 2:

*a)* O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

*b)* O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

### Artigo 3.º

#### Novos empréstimos

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

*a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

*b)* Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer

outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

*c)* Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do número precedente:

*a)* A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de cinco anos, a contar da data da respectiva escritura, salvo situações excepcionais de manifesta e comprovada necessidade;

*b)* A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;

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

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5 — Para efeitos do previsto na alínea *c)* do n.º 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efectuada por engenheiro indicado pelo Banco.

### Artigo 4.º

#### Requisitos relativos ao requerente

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

*a)* Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

*b)* Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 3.º;

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

### Artigo 5.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

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

#### Artigo 6.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

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

a) «Agregado familiar» o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de dois anos e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

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

#### Artigo 7.º

##### Confirmação das declarações

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

#### Artigo 8.º

##### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo n.º 1 deste Regulamento.

2 — Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4 — O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação.

#### Artigo 9.º

##### Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 10.º

##### Taxas de juro

1 — A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva alteração.

#### Artigo 11.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

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

#### Artigo 12.º

##### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior são consideradas como máximas, podendo o beneficiário optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o beneficiário que tenha escolhido o regime de prestações crescentes pode, com o acordo do Banco, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

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

6 — As prestações são sempre deduzidas mensalmente nas retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, que devem estar devidamente provisionadas.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 2.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente



até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 15.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

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

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

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

### Artigo 13.º

#### Pagamento antecipado

1 — O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o Banco 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 podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º

### Artigo 14.º

#### Hipoteca

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

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

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

### Artigo 15.º

#### Seguros

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

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

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

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — O Banco efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 12.º, sem qualquer encargo para o mutuário.

### Artigo 16.º

#### Obrigação de habitar

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

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

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

### Artigo 17.º

#### Situações especiais

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

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo

autorização escrita do Banco para a cedência do uso e fruição.

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

### Artigo 18.º

#### Não cumprimento do contrato

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

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

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

### Artigo 19.º

#### Cessação do contrato de trabalho

1 — A amortização mensal do empréstimo, segundo o prazo inicial, será mantida nos casos em que cesse o contrato de trabalho por motivo de despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, acrescida de dois pontos percentuais.

3 — Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

## CAPÍTULO II

### Do processo

### Artigo 20.º

#### Instrução do processo

1 — Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

A) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;

- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;
- h) Ficha técnica da habitação, quando legalmente exigível;
- i) Outros documentos que sejam solicitados, designadamente certidão do IPPAR para habitações adquiridas em Lisboa;

B) Empréstimos para construção de habitação própria:

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

C) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) São necessários os elementos constantes das alíneas *a*), *d*) e *f*) do ponto A) e das alíneas *d*) e *e*) do ponto B);
- b) A Instituição pode, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e*) do ponto B), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

D) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

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

2 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deve apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do

empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 21.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

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

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

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

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

5 — Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

#### Artigo 22.º

##### Caducidade da autorização

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

#### Artigo 23.º

##### Forma do contrato

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

#### Artigo 24.º

##### Reembolso de encargos custeados pelo Banco

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

#### Artigo 25.º

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

1 — Se o entender conveniente, o Banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo  $c$  o montante global do crédito a conceder,  $r$  a retribuição mensal base do nível 10 do acordo à data do início do exercício, e  $n$  o número de trabalhadores no activo e reformados do Banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de Dezembro do ano anterior.

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

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

#### ANEXO N.º 1

##### Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;

Locação — 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;

Coabitação com familiares — 5 pontos;

Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação —  $I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$

$NPR$  — número de pessoas residentes;

$NQ$  — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;

Superior a 10 % e até 20 % — 10 pontos;

Superior a 20 % e até 30 % — 15 pontos;

Superior a 30 % e até 40 % — 20 pontos;

Superior a 40 % e até 50 % — 25 pontos;

Superior a 50 % — 30 pontos;

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;

Com agregado familiar — 10 pontos;

Por cada ascendente — 5 pontos;

Por cada descendente — 10 pontos;

Descendentes de sexo diferente — 10 pontos;

3 — Rendimento familiar «per capita»:

Até  $3 \times A$  — 40 pontos;

De  $3 \times A$  a  $(3 \times A) + €350$  — 35 pontos;

De  $3 \times A + €350$  a  $(3 \times A) + €700$  — 30 pontos;  
 De  $3 \times A + €700$  a  $(3 \times A) + €1050$  — 25 pontos;  
 De  $3 \times A + €1050$  a  $(3 \times A) + €1400$  — 20 pontos;  
 De  $3 \times A + €1400$  a  $(3 \times A) + €1750$  — 15 pontos;  
 De  $3 \times A + €1750$  a  $(3 \times A) + €2100$  — 10 pontos;  
 De  $3 \times A + €2100$  a  $(3 \times A) + €2450$  — 5 pontos;  
 De  $3 \times A + €2450$  a  $(3 \times A) + €2800$  — 0 pontos.

(sendo  $A$  = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar «*per capita*» obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.)

#### 4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 0 pontos aos reformados;

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

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

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

## ANEXO N.º 2

### Definições

Administração directa — para efeitos do n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

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

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

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) — entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação — número de divisões assinaladas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes — deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

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

No caso de:

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

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

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

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

Lisboa, 18 de Novembro de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.  
 António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira (SINTAF):

Carlos Alberto Matos da Silva, mandatário.  
 Joaquim António Cruz Poças, mandatário.

Depositado em 7 de Dezembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 252/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009:

1 — Quadros superiores:

Técnico superior.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador especializado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador qualificado.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Operador.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico.

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009:

1 — Quadros superiores:

Analista principal;

Profissional de engenharia de grau IV;

Profissional de engenharia de grau V;

Profissional de engenharia de grau VI;

Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Profissional de engenharia de grau I (I-A e I-B);

Profissional de engenharia de grau II;

Profissional de engenharia de grau III.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;

Chefe de cozinha;

Chefe de movimento;

Encarregado (electricistas);

Encarregado (metalúrgicos);

Encarregado (construção civil);

Encarregado de armazém;

Encarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas;

Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista físico-químico (1.ª, 2.ª e 3.ª);

Preparador de trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;

Caixeiro;

Caixeiro-viajante ou de praça;

Promotor de vendas;

Prospector de vendas.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;

Bate-chapas (metalúrgicos);

Canalizador;

Carpinteiro de limpos;

Carpinteiro de toco ou cofragem;

Mecânico de automóveis;

Oficial;

Pedreiro;

Pintor (construção civil);

Pintor (metalúrgicos);

Preparador (químicos);

Serralheiro civil (metalúrgicos);

Serralheiro mecânico (metalúrgicos);

Torneiro mecânico (metalúrgicos).

5.4 — Outros:

Cozinheiro;

Despenseiro;

Fiel de armazém;

Fiel de armazém metalúrgico;

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém;

Ajudante de fiel de armazém metalúrgico;

Ajudante de motorista;

Caixeiro-ajudante;

Conferente;

Empregado de cargas e descargas;

Entregador de ferramentas, materiais e produtos;

Embalador;

Empregado de balcão;

Empregado de refeitório ou cantina;

Lavador;

Operador de empilhador.

6.2 — Produção:

Ajudante (electricistas);

Lubrificador (rodoviários);

Lubrificador (metalúrgicos);

Pré-oficial.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente ou auxiliar de armazém;

Servente de viaturas de cargas.

## 7.2 — Produção:

Servente (metalúrgicos);  
Servente (construção civil).

## A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (construção civil);  
Aprendiz (electricistas);  
Aprendiz (hotelaria);  
Aprendiz (metalúrgicos);  
Praticante (comércio e armazém);  
Praticante de armazém;  
Praticante (metalúrgicos).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

## 2 — Quadros médios:

### 2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de vendas;  
Encarregado geral de armazém.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

## 5 — Profissionais qualificados:

### 5.3 — Produção:

Chefe de equipa (electricistas);  
Chefe de equipa (metalúrgicos).

## **CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma Associação e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e n.º 22, de 15 de Junho de 2009.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de laboratório.

## 4 — Profissionais altamente qualificados:

### 4.2 — Produção:

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos.  
Colorista.  
Debuchador.  
Técnico de laboratório.

## 5 — Profissionais qualificados:

### 5.3 — Produção:

Branqueador.  
Centrifugador.  
Clorador.  
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola.  
Fotogravador.  
Oxidador.  
Picador de cartões de debuxo.  
Picador de cartões de *jaquard*.  
Planificador de corte.  
Preparador de laboratório.  
Preparador de tintas.  
Tintureiro.

## 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

### 6.2 — Produção:

Ajudante de afinador.  
Ajudante de estampador.  
Ajudante de tintureiro.  
Embalador de órgãos.  
Engenheirador.  
Fixador de tecidos.  
Gazeador.  
Humidificador.  
Maquinista de máquinas *leavers*.  
Medidor ou enrolador.  
Marcerizador.  
Pesador de drogas.  
Preparador de banhos.  
Preparador de lotes.  
Recuperador de banhos.  
Reforçador de quadros.  
Retocador de tecidos.  
Secador.  
Tesoureiro ou tosquiador.  
Tufador.  
Urdidor.  
Vaporizador.  
Vigilante de águas.

## **CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integra-

ção em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008:

1 — Quadros superiores:

Director técnico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente de atendimento e apoio ao cliente.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Cromador/roleiro;

Oleiro asador-colador;

Operador de máquina de prensar ou prensador;

Preparador de pasta.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Lavador.

**CCT entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2009 e n.º 38, de 15 de Outubro de 2009:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Engenheiro técnico.

**AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.ª, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos Administrativos:

Técnico.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### Sindicato dos Jornalistas — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 26 de Novembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

#### CAPÍTULO I

##### Dos princípios gerais

###### Artigo 1.º

O Sindicato dos Jornalistas é uma organização livremente constituída que visa integrar todos os jornalistas que trabalham para a imprensa, a rádio, a televisão, as agências noticiosas e as publicações editadas por qualquer outro meio electrónico.

O Sindicato dos Jornalistas exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, ao Governo, ao patronato, aos partidos políticos, às igrejas, aos clubes e a quaisquer associações de âmbito político, económico, religioso, cultural, social ou desportivo, de carácter público ou privado.

O Sindicato luta intransigentemente pela defesa dos direitos, individuais e colectivos, e pelo escrupuloso cumprimento dos deveres, em particular deontológicos, dos jornalistas, pela defesa intransigente do seu direito de acesso à informação, em nome do direito dos cidadãos a serem informados com rigor e seriedade.

O Sindicato dos Jornalistas defende a livre negociação colectiva, com respeito pelas normas legais e convencionais.

#### CAPÍTULO II

##### Do Sindicato — Denominações e atribuições

###### Artigo 2.º

A associação sindical cuja actividade se rege pelos presentes estatutos tem a denominação Sindicato dos Jornalistas, adoptando também a sigla SJ.

###### Artigo 3.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas é um organismo de âmbito nacional, dotado de personalidade jurídica, capacidade judiciária, administração e funcionamento autónomos e pode exercer todos os interesses legítimos relativos ao seu instituto.

2 — O Sindicato dos Jornalistas tem a sua sede nacional em Lisboa, com direcções regionais nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

###### Artigo 4.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas abrange os jornalistas e estagiários que trabalhem para a imprensa, a rádio, a televisão, as agências noticiosas, as publicações editadas por qualquer outro meio electrónico e os correspondentes portugueses dos órgãos de informação estrangeiros residentes no País e os correspondentes portugueses dos órgãos de informação portugueses residentes no estrangeiro.

2 — Mantém a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres, os jornalistas:

a) Que suspendam ou cessem o exercício efectivo da profissão para se dedicarem, em regime de ocupação principal, a actividades de investigação, docência ou formação profissional nas áreas do jornalismo ou das ciências da comunicação;

b) Reformados;

c) Em situação de desemprego ou doença prolongada.

3 — Os jornalistas que interrompam temporariamente a actividade profissional para desempenharem função incompatível com o exercício da profissão, nos termos da lei, ou que ocupem cargos em associações patronais do sector, devem entregar no Sindicato dos Jornalistas o seu cartão de associado, ficando os respectivos direitos e deveres sindicais suspensos até fazerem prova de que terminou a situação de incompatibilidade.

###### Artigo 5.º

Para efeitos do artigo anterior, consideram-se jornalistas os que, fazendo do jornalismo a sua ocupação principal, permanente e remunerada, sejam portadores da respectiva carteira profissional ou título provisório de jornalista estagiário, devidamente actualizados.



### Artigo 6.º

1 — O Sindicato emite cartão de associado de modelo próprio aprovado pela direcção nacional, do qual constarão, obrigatoriamente:

- a) O símbolo do Sindicato;
- b) A identificação do associado pelo nome profissional e respectivo número de ordem de inscrição;
- c) O ano civil para o qual o cartão se encontra válido.

2 — O cartão será de emissão anual por processo de impressão automática que terá em conta a regularidade da inscrição dos associados e será entregue durante o mês de Dezembro do ano anterior ao ano de validade.

### Artigo 7.º

A filiação do Sindicato dos Jornalistas em organizações sindicais nacionais ou internacionais é da competência exclusiva da assembleia geral, reunida expressamente para o efeito.

### Artigo 8.º

São designadamente atribuições do Sindicato:

- a) Exercer as funções conferidas pela Constituição e pela legislação ordinária;
- b) Representar legalmente os jornalistas nas relações com a generalidade do movimento sindical e organizações internacionais;
- c) Defender os interesses dos jornalistas, nomeadamente perante o Estado e as entidades patronais, negociando e outorgando convenções colectivas de trabalho e providenciando para que todos os seus associados sejam abrangidos por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Prestar assistência e ou representar os associados em questões de natureza sindical e profissional;
- f) Defender os interesses dos associados nomeadamente quanto a: direito ao trabalho, direito à informação, condições económicas e sociais, condições de trabalho, formação contínua e especializada; cultura e lazer;
- g) Defender a independência e a liberdade de informação, bem como os direitos dos jornalistas;
- h) Fiscalizar a observância das normas do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- i) Participar na gestão das instituições de segurança social e de formação;
- j) Manter órgãos próprios de informação;
- k) Promover o aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através da participação no Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas e da promoção de cursos e outras formas de actualização, bem como de colóquios, debates e conferências.

## CAPÍTULO III

### Dos associados — Admissão, deveres e direitos

### Artigo 9.º

Têm o direito de filiar-se no Sindicato todos os jornalistas que exerçam a profissão para um órgão de informação ou que, tendo-a exercido, se dediquem ao ensino, formação e investigação na área do jornalismo.

### Artigo 10.º

Constituem requisitos para admissão como associado do Sindicato, além dos previstos no artigo 5.º:

- a) Não estar ferido de incapacidade cívica, nos termos da Constituição;
- b) Não ser membro de conselhos de administração ou gerentes de empresas proprietárias de meios de comunicação social, excepto quando se tratar de sociedades em autogestão ou cooperativas das quais sejam membros os jornalistas que neles trabalhem.

### Artigo 11.º

1 — Para ser admitido como associado, o candidato deve apresentar uma proposta com todos os elementos de identificação profissional e civil.

2 — A aceitação ou recusa de filiação, nos termos destes estatutos, é da competência da direcção nacional e da sua decisão caberá recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião após a sua interposição.

### Artigo 12.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, o Código Deontológico e o Estatuto do Jornalista;
- b) Exercer os cargos para os quais forem eleitos;
- c) Pagar mensalmente a quota respectiva;
- d) Divulgar e fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Contribuir para o fundo de greve nos termos dos estatutos;
- f) Cumprir as deliberações dos órgãos legítimos do Sindicato;
- g) Participar nas actividades do Sindicato;
- h) Comunicar aos órgãos do Sindicato os casos de violação das leis do trabalho e das normas constitucionais e legais que garantem a liberdade de informação;
- i) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, bem como ocorrência que possa determinar a perda da qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

### Artigo 13.º

1 — A quota sindical é fixada em 1 % da retribuição mensal efectiva auferida pelos associados.

2 — O pagamento das quotas pelos associados na situação de reforma é facultativo.

3 — As quotas sindicais poderão ser liquidadas através da entrega pelas empresas, em desconto nos vencimentos mensais, ou por qualquer outro meio.

4 — Para os subscritores do Fundo Sindical de Solidariedade, o valor a liquidar nos termos do número anterior será acrescido do depósito acordado.

### Artigo 14.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Tomar parte na assembleia geral e nas assembleias regionais e de delegação, eleger e ser eleito para cargos directivos ou para quaisquer comissões;

b) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias regionais e de delegação, nos termos dos presentes estatutos;

c) Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos, assim como dos actos considerados irregulares da direcção nacional, das direcções regionais, do conselho fiscal e do conselho deontológico;

d) Examinar, na sede do Sindicato, os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos que não sejam de carácter confidencial.

§ único. O carácter de confidencialidade de um documento será determinado pela direcção nacional e pelo conselho deontológico;

e) Beneficiar dos serviços e apoios prestados pelo Sindicato, nos termos dos respectivos regulamentos;

f) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados, ou dos seus interesses específicos;

g) Serem informados regularmente das actividades desenvolvidas pelo Sindicato.

#### Artigo 15.º

1 — Perdem a qualidade de associados os jornalistas que:

a) Deixem de exercer a profissão por período superior a 12 meses, excepto no caso de se encontrarem em alguma das situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º;

b) Deixem de cumprir alguns dos requisitos previstos no artigo 5.º;

c) Incorram na pena de expulsão;

d) Não estando abrangidos por qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores ou pela dispensa do pagamento das quotas, deixem de as pagar durante seis meses consecutivos, após terem sido avisados por escrito pela direcção nacional.

§ 1.º Para os efeitos desta alínea, a direcção nacional deverá encarregar os serviços de emitir, nos meses de Junho e Dezembro de cada ano económico, notificações de quotização em atraso, sem prejuízo da utilização de sistemas de aviso individualizado.

§ 2.º Na falta de notificação anterior, o associado só é responsável pela quotização em falta até ao limite de seis meses.

2 — Os associados eliminados nos termos das alíneas a) e d) do número anterior poderão ser readmitidos mediante nova proposta, tendo em conta a situação sindical anterior, desde que regressem à actividade e não estejam abrangidos por qualquer impedimento estatutário.

3 — No caso da alínea d) do n.º 1, a readmissão poderá ser a todo o tempo autorizada, mediante:

a) Compromisso de entrega regular da quotização a partir da readmissão, por autorização de desconto no vencimento ou outro qualquer outro meio aceite pela direcção nacional;

b) Estabelecimento de um plano de reposição das quotizações em dívida até à data da produção de efeitos da notificação da direcção nacional prevista na referida alínea.

#### Artigo 16.º

São dispensados do pagamento de quotas os associados que se encontrem em qualquer das seguintes situações:

a) Desemprego involuntário;

b) Doença impeditiva do exercício de funções, durante todo o tempo de baixa devidamente comprovada, quando não receberem a totalidade do salário.

### CAPÍTULO IV

#### Do direito de tendência

#### Artigo 17.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas, na defesa dos princípios da liberdade, da democracia e da democraticidade, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização é da responsabilidade de tais correntes.

2 — O exercício dos direitos de tendência e de intervenção das correntes de opinião não pode sobrepor-se nem prejudicar o direito de participação individual de cada associado.

### CAPÍTULO V

#### Dos órgãos e seu funcionamento

#### Artigo 18.º

1 — Os órgãos sociais do Sindicato são a assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscal, a direcção nacional, o conselho deontológico e as direcções das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscal, a direcção nacional e o conselho deontológico são órgãos nacionais.

#### Artigo 19.º

A duração do mandato dos membros dos órgãos do Sindicato é trienal, com contagem de anos civis completos, realizando-se as eleições até ao final do mês de Fevereiro do ano imediatamente seguinte ao último ano do triénio do mandato.

#### Artigo 20.º

Não podem ser eleitos para cargos nos órgãos sindicais os jornalistas que:

a) Sejam membros de conselhos de administração ou gerentes de empresas proprietárias de meios de comunicação social, excepto quando se tratar de sociedades em autogestão ou cooperativas das quais sejam membros os jornalistas que neles trabalhem;

b) Exerçam cargos oficiais ou de nomeação oficial;

c) Tenham a carteira profissional suspensa ou inválida.

#### Artigo 21.º

1 — Nenhum associado poderá desempenhar, em efectividade de funções, mais do que um cargo sindical de âmbito nacional, exceptuando os casos previstos nestes estatutos.

2 — O exercício dos cargos directivos é gratuito, mas os associados com funções nos órgãos sindicais que, por motivo do desempenho das suas funções, percam no todo ou em parte a remuneração do seu trabalho, terão direito a ser ressarcidos das importâncias correspondentes.

3 — Os associados que desempenhem funções sindicais serão ressarcidos das despesas que efectuem com alojamento, alimentação e transportes, por motivo do exercício das suas funções, desde que essas despesas sejam devidamente comprovadas.

#### Artigo 22.º

Os órgãos do Sindicato consideram-se em exercício a partir da posse, a qual deverá efectuar-se até 15 dias depois do acto eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Da assembleia geral

#### Artigo 23.º

A assembleia geral do Sindicato dos Jornalistas é constituída por todos os associados na plenitude dos seus direitos.

#### Artigo 24.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os órgãos do Sindicato;
- b) Destituir os órgãos do Sindicato;
- c) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- d) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;
- e) Apreciar e votar o relatório e contas apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;
- f) Deliberar sobre os recursos que lhe forem apresentados nos termos dos presentes estatutos, inclusive sobre as decisões tomadas por qualquer outro órgão;
- g) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e o destino dos seus bens;
- j) Pronunciar-se sobre as questões de maior relevância para o Sindicato e os jornalistas;
- k) Organizar a realização dos congressos dos jornalistas.

#### Artigo 25.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, três vice-presidentes e um secretário, devendo igualmente ser eleitos os respectivos substitutos.

#### Artigo 26.º

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

- b) Assinar as actas;

- c) Dar posse aos eleitos para os cargos do Sindicato, divulgando, pública e imediatamente após as eleições, os resultados destas;

- d) Verificar a regularidade das listas apresentadas aos actos eleitorais;

- e) Aceitar os recursos interpostos com fundamento em irregularidades eleitorais e despachá-los devidamente informados;

- f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

- g) Aceitar os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais.

§ único. O presidente da assembleia geral pode assistir às reuniões de direcção nacional, sem direito a voto.

2 — Nos casos de impedimento do presidente e dos vice-presidentes e não sendo possível convocar os respectivos substitutos, os associados presentes escolherão entre si, por voto secreto, um substituto que presidirá à reunião da assembleia.

#### Artigo 27.º

Compete ao secretário da assembleia geral redigir as actas, ler o expediente da assembleia e servir de escrutinador dos actos eleitorais.

§ único. Na ausência do secretário e na impossibilidade de convocação do seu substituto, a assembleia geral designa um dos seus participantes para exercer o lugar de secretário.

#### Artigo 28.º

Os vice-presidentes da assembleia geral são associados com domicílio profissional nas áreas territoriais das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e da Delegação do Norte, exercendo no respectivo âmbito, com as devidas adaptações, as competências do presidente previstas no artigo 26.º

§ único. Dada a inexistência de secretários eleitos as assembleias regionais e a assembleia da Delegação do Norte designam um dos seus participantes para exercer o lugar de secretário.

#### Artigo 29.º

A assembleia geral reúne-se em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

- b) Até 31 de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e as contas do exercício do ano anterior apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

- c) Até ao final do mês de Fevereiro do ano imediatamente seguinte ao último ano do triénio do mandato dos órgãos sociais, para a eleição dos novos órgãos.

§ único. As assembleias gerais ordinárias poderão realizar-se em simultâneo, ou não, organizadas por áreas regionais ou secções de voto ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar, sendo a forma definida pela mesa da assembleia geral.

### Artigo 30.º

1 — A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária por iniciativa da Mesa da assembleia geral ou quando solicitada:

- a) Pela direcção nacional, pelas direcções regionais ou por outro órgão social;
- b) Por um número de associados não inferior a 10 % do total ou a 200, no caso da assembleia geral;
- c) Por um número não inferior a 10 % dos associados com domicílio profissional nas respectivas áreas territoriais, no caso das Assembleias Regionais e de delegação;

2 — Os pedidos de convocação de reuniões extraordinárias, formuladas nos termos do n.º 1 serão sempre apresentadas por escrito ao presidente da Mesa, devendo ser indicada a ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, o presidente convocará a assembleia geral para reunir dentro dos 30 dias subsequentes à recepção do requerimento.

4 — As assembleias gerais extraordinárias poderão realizar-se em simultâneo, ou não, ser organizadas por áreas regionais ou secções de voto ou por outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar, sendo a forma definida pela Mesa da assembleia geral.

5 — As reuniões convocadas a requerimento de um grupo de associados, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1, só se realizarão se comparecerem pelo menos dois terços dos requerentes.

6 — Os vice-presidentes da assembleia geral poderão convocar reuniões da assembleia da Delegação do Norte e das Direcções Regionais a pedido da direcção da delegação e das direcções regionais ou a pedido de um mínimo de 10 % dos associados com domicílio profissional na respectiva área territorial para tratar de assuntos específicos dos respectivos associados.

§ único. Ao funcionamento das reuniões mencionadas neste número são aplicáveis as regras de funcionamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

### Artigo 31.º

1 — Haverá reuniões extraordinárias da assembleia geral para consulta directa à classe por voto secreto, sempre que solicitadas por algum dos órgãos referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

2 — A consulta à classe por voto secreto é obrigatória para a eleição ou a destituição dos órgãos do Sindicato e será feita em assembleia geral simultânea.

3 — Qualquer associado ou grupo de associados poderá apresentar, até dez dias antes da reunião da assembleia geral, propostas sobre o objecto da ordem de trabalhos, as quais devem ser divulgadas a todos os associados até sete dias antes da data da assembleia.

### Artigo 32.º

1 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa com uma antecedência mínima de 15 dias úteis, por convocatória publicada na primeira página do sítio do Sindicato na Internet e expedida por correio electrónico, ou por outra via, para os associados. Da con-

vocatória constarão a forma, os locais, o dia e a hora da sessão, assim como a ordem dos trabalhos.

2 — Para as assembleias gerais eleitorais o prazo de convocação será de 45 dias.

### Artigo 33.º

São nulas as deliberações sobre assuntos que não constem na ordem de trabalhos para que a assembleia foi convocada.

### Artigo 34.º

1 — As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar se, à hora marcada, estiver presente a maioria dos sócios, mas funcionará uma hora depois com qualquer número, salvo nos casos em que os presentes estatutos disponham de forma diferente.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos.

3 — Para deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais e sobre a dissolução do Sindicato é requerida a maioria qualificada de dois terços dos associados presentes.

### Artigo 35.º

A votação nas assembleias gerais é presencial, por correspondência ou por meio electrónico.

§ único. O voto por correspondência ou por meio electrónico só é permitido nas assembleias gerais eleitorais ou outras que impliquem consulta directa por voto secreto, devendo a mesa da assembleia geral tomar as medidas necessárias para se assegurar a fiabilidade da votação e a confidencialidade do voto secreto.

## CAPÍTULO VII

### Do conselho fiscal

### Artigo 36.º

1 — O conselho fiscal é um órgão de fiscalização e controlo, sendo composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

2 — Com os membros efectivos é eleito o correspondente número de substitutos.

### Artigo 37.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade, os documentos e verificar os valores patrimoniais;
- b) Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção nacional e pelas direcções regionais;
- c) Verificar o cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos;
- d) Apresentar à direcção nacional e às direcções regionais as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no âmbito das suas competências;
- e) Propor às respectivas mesas a convocação da assembleia geral e das assembleias regionais e de delegação quando entender necessário.

## Artigo 38.º

1 — O conselho fiscal reúne-se ordinariamente pelo menos quatro vezes por ano e extraordinariamente sempre que o exercício das suas competências o imponha, mediante convocação do seu presidente ou a pedido da maior parte dos seus membros.

2 — O conselho fiscal só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

## CAPÍTULO VIII

## Do conselho deontológico

## Artigo 39.º

O conselho deontológico é um órgão de auto-regulação dos jornalistas portugueses, que tem por objectivo principal o debate, a reflexão e a promoção dos valores e das práticas relacionadas com a ética e a deontologia profissional dos jornalistas, no quadro dos direitos e deveres resultantes das liberdades de informar e de ser informado.

1 — O conselho deontológico é composto por cinco membros efectivos eleitos em simultâneo com os restantes órgãos sociais, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais. Com os cinco membros efectivos são eleitos três membros suplentes.

2 — A eleição do conselho deontológico será feita em lista separada dos restantes órgãos sociais. No caso de haver mais do que uma lista será aplicado, para apuramento do resultado, o método de Hondt. O presidente do conselho deontológico será o primeiro nome da lista mais votada, sendo o vice-presidente e o secretário eleitos na primeira reunião.

## Artigo 40.º

Compete ao conselho deontológico:

a) Avaliar criticamente o cumprimento da função social dos meios de comunicação social e da responsabilidade social dos jornalistas;

b) Elaborar e promover estudos, dar pareceres e fazer recomendações, de sua iniciativa ou que lhe sejam solicitados pelos diferentes órgãos do Sindicato, por jornalistas ou por qualquer outra entidade pública ou privada, sobre questões éticas e de deontologia da profissão;

c) Analisar as infracções ao Código Deontológico, aos Estatutos do Sindicato, ao Estatuto dos Jornalistas e ao Regulamento da Carteira Profissional por sua iniciativa ou que lhe sejam apresentados por terceiros;

d) Denunciar e combater os atropelos ao livre acesso dos jornalistas às fontes de informação;

e) Defender e esclarecer as decisões éticas, a deontologia da profissão e a função do jornalismo;

f) Favorecer um melhor entendimento dos princípios do jornalismo junto da opinião pública;

g) Sensibilizar as empresas de comunicação social para o valor económico e social da credibilidade e independência dos jornalistas.

## Artigo 41.º

1 — O conselho deontológico reúne-se, obrigatoriamente, uma vez por mês e sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que o compõem o determinem.

2 — O conselho deontológico só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

4 — Para os restantes aspectos de funcionamento, o conselho deontológico deverá reger-se pelos princípios definidos pelo regulamento interno, a aprovar pelos seus membros, no início de cada mandato.

## CAPÍTULO IX

## Do conselho geral

## Artigo 42.º

O conselho geral é um órgão consultivo que dá expressão ao exercício de tendência no seio do Sindicato dos Jornalistas.

1 — O conselho geral é constituído por 21 membros, eleitos em simultâneo com os demais órgãos sociais mas em lista separada, sendo um presidente e dois secretários.

2 — As candidaturas aos órgãos sociais devem apresentar listas completas para o conselho geral, com 21 membros efectivos e 4 suplentes.

3 — Podem candidatar-se listas apenas para o conselho geral, que devem ser propostas por um mínimo de 25 associados na plenitude dos seus direitos e apresentar a sufrágio um mínimo de cinco elementos efectivos.

4 — No caso de haver mais do que uma lista será aplicado, para apuramento do resultado, o método de Hondt.

O presidente do conselho geral será o primeiro nome da lista mais votada, sendo os secretários eleitos na primeira reunião.

## Artigo 43.º

1 — O conselho geral deve ser ouvido pela direcção nacional, e quando for caso disso dar parecer sobre as questões de maior relevância para o Sindicato e os jornalistas.

2 — O conselho geral pode, também sobre tais questões, ter a iniciativa de apresentar propostas ou sugestões aos restantes órgãos sociais.

3 — O conselho geral pode convidar para participarem nos seus trabalhos, sem direito a voto, antigos dirigentes sindicais que mantenham a qualidade de associados na plenitude dos seus direitos e que, pela sua experiência, possam dar um contributo específico para as questões em debate.

## Artigo 44.º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente duas vezes por ano, uma em cada semestre, e sempre que for convocado pelo presidente, a requerimento de um quinto dos seus membros ou de qualquer outro órgão social.

## CAPÍTULO X

## Da direcção nacional

## Artigo 45.º

1 — A direcção nacional é composta por 13 membros eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato que gozem de capacidade eleitoral.

2 — Os cargos a preencher são:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Dois secretários;
- d) Um tesoureiro;
- e) Sete vogais.

3 — Com os membros efectivos é eleito o correspondente número de substitutos, à excepção dos vogais para os quais se elegem somente três substitutos.

## Artigo 46.º

Compete à direcção nacional:

a) Conduzir a actividade sindical e representar o Sindicato nas suas componentes interna e externa, sem prejuízo das competências próprias das direcções regionais e dos demais órgãos sociais;

b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, ressaltando-se a representação em juízo em acções interpostas por deliberação da assembleia geral, do conselho fiscal ou do conselho deontológico;

c) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e à assembleia geral as propostas de plano de actividades e orçamento;

d) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e à assembleia geral o relatório e contas do exercício;

e) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, assegurar a elaboração da contabilidade do Sindicato, administrar todos os bens do Sindicato, de que receberá um inventário na tomada de posse;

f) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

g) Participar nos processos legislativos e representar o Sindicato nas relações com os poderes públicos, com os órgãos reguladores e com organismos inspectivos;

h) Decretar greves e outras formas de luta;

i) Designar os representantes do Sindicato nas instituições externas;

j) Admitir associados nos termos dos presentes estatutos;

k) Admitir e dirigir os funcionários do Sindicato.

§ único. Os funcionários são admitidos para as estruturas regionais mediante proposta das respectivas direcções, às quais cabe, por delegação, o poder de direcção relativa à relação de trabalho;

l) Contratar a prestação de serviços;

m) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias;

n) Organizar e manter em dia os registos dos associados;

o) Conceder os cartões sindicais em conformidade com os presentes estatutos e respectivo regulamento;

p) Manter os associados informados das actividades do Sindicato;

q) Constituir e coordenar grupos de trabalho;

r) Organizar seminários, encontros e conferências úteis ao estudo dos problemas do jornalismo, à valorização pessoal e profissional dos jornalistas e ao desenvolvimento da actividade sindical;

s) Gerir o fundo de greve e de solidariedade, nos termos do respectivo regulamento;

t) Exercer o poder disciplinar.

## Artigo 47.º

1 — A direcção nacional reúne-se, obrigatoriamente, de 15 em 15 dias e sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que a compõem o determinem.

2 — A direcção nacional só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

## Artigo 48.º

Das resoluções e actos da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral.

## Artigo 49.º

1 — Para obrigar o Sindicato são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma a do presidente e a outra a de um vice-presidente ou a de um secretário ou do tesoureiro.

2 — Para os levantamentos e movimentações de contas bancárias são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção nacional, sendo uma obrigatoriamente a do tesoureiro.

3 — A realização de operações bancárias através de meios e processos electrónicos deve ser autorizada pela direcção nacional, mediante despacho exarado com as assinaturas previstas no presente artigo.

## CAPÍTULO XI

### Das direcções regionais

#### Artigo 50.º

As direcções regionais dos Açores e da Madeira têm autonomia administrativa e financeira.

1 — As direcções regionais são compostas por cinco elementos efectivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, e igual número de suplentes, eleitos pelos associados com domicílio profissional na área de cada uma das Regiões Autónomas.

§ único. Nas reuniões das direcções regionais poderão participar, sem direito a voto, os respectivos vice-presidentes da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 51.º

1 — A eleição das direcções regionais é feita em simultâneo com a dos órgãos nacionais, mas em lista separada.

2 — A assembleia regional eleitoral será convocada em simultâneo com a assembleia geral eleitoral, regendo-se pelas disposições relativas à eleição dos órgãos nacionais.

#### Artigo 52.º

1 — Compete às direcções regionais:

a) A representação no seu âmbito territorial, nomeadamente junto dos governos e autoridades regionais e das empresas de comunicação social, dos associados do Sindicato que exerçam a profissão na respectiva Região Autónoma, em tudo quanto se relacione com os seus interesses específicos;

b) Em geral, organizar, dirigir e dinamizar a actividade sindical no seu âmbito territorial;

c) Dinamizar e promover actividades de formação profissional e animação cultural de interesse para a classe no seu âmbito territorial;

d) Representar os jornalistas do seu âmbito territorial perante os órgãos nacionais do Sindicato;

e) Executar as decisões tomadas pelos órgãos nacionais do Sindicato;

f) Planear, coordenar e gerir os serviços próprios;

g) Elaborar o plano de actividades e orçamento e apresentar o relatório e contas do exercício próprios da sua jurisdição;

h) Promover o apoio individual aos associados do seu âmbito territorial.

2 — Os presidentes das direcções regionais dos Açores e da Madeira poderão participar nas reuniões da direcção nacional como observadores.

#### Artigo 53.º

1 — Constitui receita das direcções regionais 99 % da quotização recolhida na área da respectiva jurisdição.

§ único. As direcções regionais receberão da direcção nacional informação mensal sobre a actualização dos registos de associados da sua área territorial e valor das respectivas quotizações.

2 — À receita referida no número anterior serão deduzidas as despesas assumidas directamente pelo Sindicato, designadamente com instalações, equipamentos, pessoal, segurança social, seguros e comunicações, por acordo entre a direcção nacional e as direcções regionais.

## CAPÍTULO XII

### Das delegações

#### Artigo 54.º

A Delegação do Norte abrange todos os associados com domicílio profissional a norte do distrito de Coimbra, incluindo Coimbra, e tem a sua sede no Porto.

§ único. Todas as despesas referentes à manutenção da Delegação do Norte são custeadas pelo Sindicato.

#### Artigo 55.º

A criação de novas delegações, sua jurisdição territorial e participação nos órgãos nacionais será decidida pela assembleia geral.

#### Artigo 56.º

A direcção da Delegação do Norte é assegurada por um vice-presidente, um secretário e três vogais da direcção nacional.

## CAPÍTULO XIII

### Dos núcleos

#### SECÇÃO I

##### Dos núcleos de actividade profissional

#### Artigo 57.º

Os associados do Sindicato podem agrupar-se em núcleos de actividade profissional sempre que o seu número o justifique.

#### Artigo 58.º

Os núcleos não têm direito de representação profissional, estando subordinados à orientação geral do Sindicato e sendo coordenados pela direcção nacional.

#### SECÇÃO II

##### Dos núcleos descentralizados de acção sindical

#### Artigo 59.º

1 — Podem ser criados núcleos descentralizados de acção sindical abrangendo associados em áreas com delimitação territorial a definir em cada caso.

2 — Os núcleos assumem as atribuições e competências das comissões sindicais, funcionando em ligação com as

estruturas do Sindicato, sem prejuízo da acção sindical própria dos delegados sindicais.

3 — A criação e delimitação territorial dos núcleos, bem como o número de membros, são aprovadas pelas assembleias regionais, por iniciativa de grupos de associados ou da direcção regional respectiva.

4 — Os membros dos núcleos são eleitos por voto secreto e directo pelos associados por eles abrangidos e recebem mandato expresso da direcção nacional para o exercício das suas competências.

### SECÇÃO III

#### Núcleos de apoio e solidariedade

##### Artigo 60.º

1 — Para prossecução dos princípios de cooperação e solidariedade internacional e de diálogo com estruturas do ensino e da formação na área do jornalismo e da comunicação social podem ser criados pela direcção nacional núcleos de apoio e solidariedade que congreguem:

- a) Jornalistas estrangeiros deslocados em Portugal;
- b) Estudantes de jornalismo e comunicação social e colaboradores da imprensa do ensino superior;
- c) Investigadores, professores e formadores na área do jornalismo e comunicação social;
- d) Jornalistas portugueses no estrangeiro.

2 — O âmbito, os objectivos e as formas de participação das pessoas referidas no número anterior são definidos em regulamento a aprovar pela direcção nacional.

### CAPÍTULO XIV

#### Dos delegados

##### SECÇÃO I

#### Dos delegados sindicais

##### Artigo 61.º

1 — Os delegados sindicais são associados que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade do Sindicato nas respectivas empresas.

2 — Os delegados sindicais são eleitos em cada redacção por escrutínio directo e secreto.

3 — O número mínimo de delegados sindicais será de um nas empresas com menos de 50 associados, dois nas empresas com 50 a 99 associados e três nas empresas com 100 ou mais associados.

§ único. As redacções com menos de 100 associados podem também, se assim o decidirem, eleger até três delegados, sem prejuízo de ser comunicado às empresas o nome do delegado ou dos delegados aos quais se aplica o regime de protecção previsto na lei.

##### Artigo 62.º

Compete aos delegados sindicais:

a) Participar em reuniões convocados pela direcção nacional ou pelas direcções regionais e requerer a respectiva convocação;

b) Canalizar para a direcção nacional as propostas de admissão de candidatos a associados;

c) Representar o Sindicato sempre que para tal hajam recebido mandato;

d) Exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção nacional ou pelas direcções regionais;

e) Manter a ligação entre o Sindicato e os jornalistas;

f) Informar obrigatória e imediatamente o Sindicato sobre o não cumprimento dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, das leis e quaisquer violações aos estatutos do Sindicato;

g) Informar obrigatória e imediatamente o Sindicato, nomeadamente o conselho deontológico, sobre eventuais violações à liberdade de imprensa, ao Código Deontológico, ao Estatuto do Jornalista e ao Regulamento da Carteira Profissional;

h) Cooperar com a direcção nacional no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

j) Manter permanente ligação entre o Conselho de Redacção, a direcção nacional e as direcções regionais, o conselho deontológico e demais órgãos do Sindicato.

##### Artigo 63.º

1 — A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos associados.

2 — A direcção nacional e as direcções regionais do Sindicato assegurarão a regularidade do processo eleitoral.

3 — Não ocorrendo a eleição de delegados sindicais, a direcção nacional pode designar activistas mandatários até que ela se realize.

##### Artigo 64.º

Os delegados sindicais podem demitir-se ou ser demitidos pelos associados que representam.

##### SECÇÃO II

#### Do Conselho de Delegados Sindicais

##### Artigo 65.º

O Conselho de Delegados Sindicais é composto por todos os delegados e é presidido pelo presidente da direcção nacional ou por quem o substitua.

##### Artigo 66.º

Compete ao Conselho de Delegados Sindicais:

a) Analisar as propostas da direcção nacional ou de qualquer outro membro do Conselho;

b) Dar parecer sobre as propostas da Direcção no âmbito da contratação colectiva de trabalho;

c) Eleger, sob proposta da Direcção, comissões específicas ou grupos de trabalho.

##### Artigo 67.º

O Conselho de Delegados Sindicais reúne-se por convocatória do presidente da direcção nacional.



## CAPÍTULO XV

### Dos meios financeiros

#### Artigo 68.º

Constituem receitas do Sindicato:

- a) O produto das quotas;
- b) Os donativos, doações ou legados;
- c) O produto da venda de publicações, bens e equipamentos;
- d) O produto da prestação de serviços;
- e) Os proventos de aplicações financeiras não especulativas;
- f) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas ou que a direcção nacional crie, no âmbito da sua competência.

#### Artigo 69.º

Os pagamentos e os levantamentos efectuados devem ser suportados em documentos próprios justificativos dos fins a que se destinam os montantes movimentados, assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção nacional ou, sendo o caso, da direcção regional titular da conta movimentada.

## CAPÍTULO XVI

### Da eleição dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 70.º

Nas assembleias gerais eleitorais apenas podem tomar parte e votar os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 71.º

Os cadernos eleitorais serão elaborados até 40 dias antes da data marcada para as eleições e estarão patentes aos associados até ao fim do prazo para apresentação das candidaturas e durante o acto eleitoral.

#### Artigo 72.º

Nos 10 dias subsequentes ao prazo referido no artigo anterior, qualquer associado poderá apresentar reclamação dos cadernos eleitorais, que será apreciada pela mesa da assembleia geral no prazo de 5 dias.

#### Artigo 73.º

As listas serão apresentadas até 20 dias antes das eleições.

#### Artigo 74.º

A apresentação de listas será feita em carta entregue, contra recibo, nos serviços do Sindicato e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, contendo o nome, número de associado e empresa onde exerce a profissão, ou o local de trabalho se a exercer em regime livre, dos candidatos efectivos e substitutos, discriminando as funções para que cada um é proposto e, ainda, obrigatoriamente, declaração individual de aceitação de candidatura.

#### Artigo 75.º

Qualquer grupo de associados pode apresentar candidaturas.

#### Artigo 76.º

A validade das listas será julgada, no prazo de 72 horas, por uma comissão constituída por um elemento de cada lista e pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

#### Artigo 77.º

O presidente da mesa da assembleia geral divulgará imediatamente as listas dos candidatos através do sítio do Sindicato na Internet e de comunicação, por via electrónica ou postal, a todos os associados.

#### Artigo 78.º

A secretaria do Sindicato organizará uma relação das candidaturas aceites, nela devendo constar o número de associado de cada candidato, o seu nome completo e a empresa onde exerce a profissão. Esta relação, depois de rubricada pelo presidente da mesa, será presente na assembleia geral e servirá para verificação do acto eleitoral.

#### Artigo 79.º

As listas serão classificadas por lemas e a cada lema será atribuída uma letra pela comissão prevista no artigo 76.º  
§ único. As listas apresentadas por tendências poderão ser identificadas com a designação adoptada pela respectiva corrente de opinião.

#### Artigo 80.º

- 1 — Os boletins de voto devem conter unicamente as identificações das listas concorrentes, com espaço reservado para o sinal X, indicativo da opção do votante.
- 2 — Os boletins de voto devem indicar o órgão a que se destinam, sendo diferenciados pela cor do papel.

#### Artigo 81.º

- 1 — Todas as despesas, devidamente comprovadas com documentos, relativas à campanha eleitoral de quaisquer listas deverão ser cobertas pelos fundos do Sindicato, até um limite previamente fixado pelo conselho fiscal mediante proposta da direcção nacional em exercício e tendo em conta o número de candidaturas.
- 2 — Os órgãos em exercício, à data da realização das eleições, são responsáveis pela igualdade absoluta de serviços a prestar a todas as listas por parte do Sindicato, em especial no que se refere a meios técnicos e disponibilização de documentos.

#### Artigo 82.º

A assembleia geral para fins eleitorais reunirá até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte ao último ano do triénio do mandato dos órgãos sociais em exercício e será convocada pelo respectivo presidente, através de convocatória publicada na primeira página do sítio do Sindicato na Internet e expedida para os associados por

correio electrónico ou via postal, com uma antecedência mínima de 45 dias.

§ único. A assembleia geral ou as assembleias regionais para fins eleitorais serão excepcionalmente convocadas nos oito dias seguintes à demissão de um dos órgãos nacionais ou regionais do Sindicato. A eleição far-se-á apenas para o órgão em causa, tendo em vista completar o seu mandato.

#### Artigo 83.º

1 — As mesas de voto são presididas por associados mandatados pela mesa da assembleia geral e funcionam na sede nacional, nas sedes da Delegação do Norte e das direcções regionais e nas redacções ou agrupamentos de redacções onde trabalhem mais de 15 associados, por delegação do presidente da mesa da assembleia geral.

§ 1.º Considera-se agrupamento o conjunto de redacções que funcionem no mesmo edifício ou numa localidade.

§ 2.º Não é garantido o funcionamento de assembleias eleitorais de agrupamentos de redacções se não for obtido o consentimento das empresas para o acesso de elementos estranhos às redacções onde as respectivas umas possam ser instaladas.

2 — Nas mesas de voto tem assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

#### Artigo 84.º

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto, entregando os votantes presenciais os boletins devidamente dobrados ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu delegado.

2 — É permitido o voto por correspondência ou por meio electrónico, nos termos do artigo 35.º, considerando-se apenas os votos que cheguem à mesa da assembleia geral até ao encerramento da votação.

#### Artigo 85.º

1 — A contagem de votos é feita por cada uma das mesas de voto, que transmite o resultado do escrutínio à mesa a funcionar na sede nacional, para apuramento global dos resultados.

2 — Feito o apuramento global dos resultados, a mesa da assembleia geral proclamará imediatamente os eleitos, divulgando no sítio do Sindicato na Internet a acta de apuramento.

#### Artigo 86.º

Consideram-se nulos e não serão contados os boletins em branco e aqueles que não obedeçam aos requisitos referidos no artigo 80.º

### CAPÍTULO XVII

#### Do exercício dos cargos electivos

#### Artigo 87.º

O desempenho dos cargos efectivos do Sindicato é obrigatório.

#### Artigo 88.º

Qualquer órgão poderá apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral o seu pedido de demissão ou ser colectivamente destituído pela assembleia geral.

§ 1.º No caso de demissão voluntária de qualquer órgão, deve o presidente da mesa da assembleia geral accionar os mecanismos previstos no § único do artigo 82.º

§ 2.º A assembleia geral convocada para a destituição de qualquer órgão só poderá deliberar validamente nos termos do artigo 31.º

#### Artigo 89.º

Constituem causa de extinção do mandato dos cargos efectivos:

- a) A perda da qualidade de associado do Sindicato;
- b) A passagem a uma das situações que imponha retirada ou suspensão de capacidade eleitoral passiva;
- c) O pedido de demissão, uma vez aceite, e logo que tenham sido empossados os substitutos.

§ único. Os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais devem ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 90.º

1 — Se por extinção dos mandatos dos membros efectivos e suplentes um órgão não tiver quórum para funcionar, ocorrer a destituição da direcção nacional ou das direcções regionais, deverão realizar-se eleições nos termos do § único do artigo 82.º

2 — Até à posse dos novos órgãos sociais, a gestão do Sindicato será assegurada por uma comissão designada pela mesa da assembleia geral imediatamente após a verificação dos factos previstos no número anterior.

### CAPÍTULO XVIII

#### Do fundo de greve e de solidariedade

#### Artigo 91.º

1 — Existirá um fundo de greve e de solidariedade destinado a apoiar financeiramente as lutas desencadeadas por decisão dos jornalistas para defesa dos seus direitos e interesses, bem como os jornalistas nelas envolvidos.

2 — O regulamento e as formas de financiamento do fundo serão aprovados pela assembleia geral, mediante parecer do conselho fiscal.

3 — Qualquer decisão que implique um aumento, mesmo que temporário, da quotização dos associados terá de ser ratificada pela assembleia geral, em reunião convocada nos termos do artigo 31.º

### CAPÍTULO XIX

#### Do fundo sindical de solidariedade

#### Artigo 92.º

O Sindicato poderá criar um fundo sindical de solidariedade, cujos objectivos, formas de financiamento e funcionamento terão um regulamento específico, a aprovar pela

assembleia geral, segundo proposta da direcção nacional e parecer do conselho fiscal.

## CAPÍTULO XX

### Da disciplina

#### Artigo 93.º

As infracções aos presentes estatutos podem determinar a aplicação de penalidades.

#### Artigo 94.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa, no prazo de 10 dias (que só em casos excepcionais poderá ser prorrogado).

§ 1.º As notificações devem ser feitas por carta registada com aviso de recepção.

§ 2.º Constitui presunção de culpa a falta de resposta ou a não apresentação, no prazo fixado, dos documentos requisitados para averiguação dos factos, salvo se o arguido justificar os motivos da não apresentação dos documentos.

#### Artigo 95.º

As penalidades aplicáveis são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

#### Artigo 96.º

Os processos são escritos e instruídos pelo conselho deontológico, ao qual cabe propor a sanção a aplicar.

§ 1.º A sanção proposta será aplicada pela direcção nacional.

§ 2.º O arguido, no prazo de 15 dias após a notificação da sanção, pode recorrer, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral.

## CAPÍTULO XXI

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 97.º

1 — A dissolução voluntária do Sindicato só poderá ser decidida em sessão extraordinária da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, nos termos dos artigos 24.º e 34.º dos presentes estatutos.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, bem como o destino dos bens, que não podem ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO XXII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 98.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 99.º

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral.

#### Artigo 100.º

Nos primeiros três meses de vigência dos presentes estatutos, a readmissão de associados será feita sem haver lugar a cobrança de quotas em dívida.

#### Artigo 101.º

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 124 do livro n.º 2.

### Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — SINTTAV — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária, realizada a 25 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, com a sigla SINTTAV, é constituído pelos trabalhadores nele filiados, que exercem a sua actividade em empresas das áreas das telecomunicações, multimédia e do áudio-visual, comunicação, informação, tecnologia e serviços ou outras empresas ou sociedades, instituições ou organismos do Estado que tenham por objectivo a exploração de actividades ou serviços relacionados com telecomunicações, multimédia e áudio-visual, comunicação, informação, tecnologia e serviços ou complementares ou afins destes, qualquer que seja a forma societária ou empresarial das mesmas e pertencentes ou não à Administração Pública central ou local, qualquer que seja o tipo de vínculo contratual destes trabalhadores.

.....

#### Artigo 25.º

##### Quotizações

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais, sendo o valor mínimo o valor correspondente a 1 % do salário mínimo nacional.

2 — A quotização, sobre os retroactivos resultantes de actualizações salariais, as retribuições mensais não pagas por incumprimento dos empregadores e as indemnizações recebidas por cessação do contrato, enquanto substitutas de salários perdidos, é paga no

momento do respectivo recebimento das retribuições referidas.

3 — A quotização incide sobre as retribuições que se encontram sujeitas a desconto para a aposentação ou reforma, excepto os subsídios de férias e de Natal.

4 — A quotização mensal a pagar por cada associado que passe à situação de aposentado ou reforma é de 1 % do salário mínimo nacional.

.....

## Artigo 49.º

### Eleição e duração do mandato

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os órgãos do Sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Registados em 10 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 124 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante — SFRCI

Eleição em 25 de Novembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Luís Pedro Ventura Bravo, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10187519, de 18 de Fevereiro de 2005, arquivo de Lisboa.

Vice-presidentes:

Jorge Filipe Leite da Silva, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10021252, de 14 de Março de 2005, arquivo de Lisboa.

Vítor Manuel Oliveira Galvão, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 6982949, de 6 de Janeiro de 2000, arquivo de Coimbra.

Nuno José Mendes dos Santos, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10308049, de 11 de Julho de 2007, arquivo de Lisboa.

Tesoureiro — António José Lemos de Sousa, operador de revisão e venda da CP, cartão de cidadão n.º 9907893, válido até 29 de Março de 2014.

Secretários:

Rui Manuel Paulos Andrade, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10054910, de 12 de Fevereiro de 2004, arquivo de Lisboa.

António Manuel Caridade Alexandre, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10512984, de 27 de Julho de 2005, arquivo de Lisboa.

Vogais:

Rui Miguel Pereira Lopes, operador de revisão e venda da CP, cartão de cidadão n.º 9621535, válido até 25 de Março de 2014.

Vítor José Macedo Martins, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 11360546, de 23 de Outubro de 2003, arquivo do Porto.

Álvaro Miguel Rosendo Patrício, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 9860874, de 14 de Julho de 2006, arquivo de Faro.

Carlos Alberto Moiteiro Leitão, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 1004647, de 25 de Janeiro de 2008, arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Costa Rodrigues, operador de revisão e venda da CP, bilhete de identidade n.º 10258760, de 14 de Fevereiro de 2006, arquivo do Porto.

### Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano

Eleição em 26 e 27 de Novembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — José Manuel da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 7755667, de 20 de Outubro de 2005, de Lisboa.

Vice-presidente — Luís Filipe de Ascensão Pereira, bilhete de identidade n.º 9433221, de 26 de Fevereiro de 2002, de Lisboa.

Tesoureiro — Joaquim Alberto Valério Simões, bilhete de identidade n.º 7354925, de 27 de Junho de 2001, de Lisboa.

1.º secretário — José Augusto Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6165608, de 6 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

2.º secretário — Rui Manuel da Silva Bastos Moniz Ferreira, cartão de cidadão n.º 8115202, validade até 15 de Setembro de 2014.

Vogais:

Carlos Rui Vaz Pereira, bilhete de identidade n.º 9905572, de 14 de Março de 2007, de Lisboa.

Luís Manuel Silva Farinha, cartão de cidadão n.º 9609246, validade até 24 de Outubro de 2013.

Francisco Paulo Barreiros Rabino, bilhete de identidade n.º 6088192, de 30 de Junho de 1999, de Lisboa.

Paulo Jorge Loura Miranda, bilhete de identidade n.º 8847963, de 22 de Março de 2007, de Lisboa.

### **Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Substituição**

Alteração na composição da direcção, eleita em 19 de Março de 2008, para mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008:

Dr.ª Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, com o cargo de vice-presidente, foi substituída pelo vogal Henrique Miguel Louro Martins, que passa a ocupar o cargo de vice-presidente; Nuno Duarte Lobo, membro suplente, passa a ocupar cargo de vogal efectivo.

### **Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo.**

Eleição em 21 de Novembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — José Oliveira da Cunha, sócio n.º 9, bilhete de identidade n.º 5876299.

Vice-presidente — Avelino Couto Borges, sócio n.º 7, bilhete de identidade n.º 3998991.

Tesoureiro — António de Sousa Lopes, sócio n.º 10, bilhete de identidade n.º 03682963.

Secretário — Carlos Sousa Macedo, sócio n.º 317, bilhete de identidade n.º 2733183.

Vogais:

Francisco Sousa Macedo, sócio n.º 412, bilhete de identidade n.º 6395917.

José Gonçalves Figueiras, sócio n.º 13, bilhete de identidade n.º 07231733.

José Lima Barros, sócio n.º 29, bilhete de identidade n.º 2960424.

José Mota Rodrigues, sócio n.º 11, bilhete de identidade n.º 8880177.

Natália Simão Pereira São Bento, sócia n.º 474, bilhete de identidade n.º 11505228.

Nélson Faria Rodrigues, sócio n.º 5, bilhete de identidade n.º 2783015.

Silvina Alexandra Costa Lima Dias, sócia n.º 527, bilhete de identidade n.º 11299346.

Suplentes:

Maria da Graça Sousa e Silva, sócia n.º 569, bilhete de identidade n.º 11674402.

Manuel Albino Vieira Mendes, sócio n.º 511, bilhete de identidade n.º 10881019.

Paulo Jorge Cerqueira Barros, sócio n.º 568, bilhete de identidade n.º 10462268.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

### **II — DIRECÇÃO**

#### **Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve**

Eleição em 26 de Setembro de 2008 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — GRAMPIAM — Investimentos Hoteleiros, S. A., representada por Daniel José de Sousa do Adro, bilhete de identidade n.º 2331744.

Vice-presidentes:

Júpiter — Indústria Hoteleira, S. A., representada por Renato Garcez Pereira, bilhete de identidade n.º 7737666.

Vale do Garrão Urb. e Construção, L.<sup>da</sup>, representada por Victor Guerreiro Faria, bilhete de identidade n.º 1110731.

Secretário — Soares & Neto, L.<sup>da</sup>, representada por João Luís Soares, bilhete de identidade n.º 7683767.

Tesoureiro — INTERJUMBRIA — Empreendimentos Turísticos e Industriais, S. A., representada por José Humbria Correia Sousa Brazão, bilhete de identidade n.º 11064227.

Vogais:

Sousa Coutinho — Sociedade Hoteleira, L.<sup>da</sup>, representada por Bernardo Bourbon de Sousa Coutinho, bilhete de identidade n.º 7989543.

José Alberto de Sousa Gião, bilhete de identidade n.º 4868038.

### **Associação dos Armadores das Pescas Industriais — ADAPI**

Eleição em 6 de Dezembro de 2007 para mandato de dois anos.

#### **Conselho directivo**

Presidente — Testa e Cunhas, S. A., representada por António Miguel Portugal da Cunha.

Vogais:

Pascoal e Filhos, S. A., representada por Aníbal Machado Paião.

Pescarias Beira-Litoral, S. A., representada por Pedro Jorge Batista da Silva.

Arrastões Reunidos, L.<sup>da</sup>, representada por José Paulo Meneses Amador.

Empresa de Pesca S. Jacinto, S. A., representada por Luís Carlos da Cunha Vaz Pais.

António Conde, S. A., representada por José Taveira da Mota.

ALBAMAR, Empresa de Pesca, L.<sup>da</sup>, representada por Armando Teles.

### **Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios — ANIL**

Eleição em 24 de Outubro de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Alberto & Bernardo, L.<sup>da</sup>, representada por José Alberto Vieira Robalo da Fonseca.

Vice-presidente — A Penteadora — Sociedade Industrial de Penteação e Fiação de Lãs, S. A., representada por António Fernando de Távora Andresen Leitão.

Vogais:

Albano Morgado, S. A., representada por Albano José Morgado Rodrigues.

Alçada & Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por António Pedro Jota Pereira.

J. Gomes, L.<sup>da</sup>, representada: Luís Miguel Santos Silva.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup> — Estatutos**

Estatutos aprovados em 13 de Novembro de 2009.

##### **Estatutos da Comissão de Trabalhadores**

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Comissão de Trabalhadores da Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup>, é um órgão que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, como é também um órgão autónomo em relação a credos políticos ou religiosos e tem por finalidade a defesa dos trabalhadores e da própria empresa.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede na Zona Industrial do Casalinho, Rua 1, 642, 4535-909 Lourosa.

#### **Artigo 3.º**

##### **Atribuições e competência**

3.1 — Constituem direitos da Comissão de Trabalhadores:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho;  
 d) A intervenção na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenham lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem qualquer sector, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação desses mesmos sectores, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

3.2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores:

a) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres.

3.3 — A Comissão de Trabalhadores tem obrigatoriamente de dar parecer escrito, nos seguintes actos:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;

c) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição dos efectivos humanos da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

g) Modificações dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

i) Aprovação dos Estatutos da empresa e das respectivas alterações;

j) Nomeação dos gestores para a empresa.

3.4 — A CT tem direito a requerer, por escrito, aos órgãos de gestão ou de direcção da empresa, os elementos de informação, respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

3.5 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

3.6 — Das reuniões referidas nos números anteriores, será lavrada acta, assinada por todos os presentes.

3.7 — Nenhuma sanção disciplinar, igual ou superior a repreensão registada será decretada contra qualquer trabalhador, sem que a CT, depois de consultar o processo, se pronuncie fundamentalmente.

4 — Controlo de gestão.

4.1 — O controlo de gestão visa proporcionar a promover a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores, na vida da empresa, em especial e no processo produtivo em geral.

4.2 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores, não sendo delegável este direito.

4.3 — Os órgãos de gestão da empresa não poderão impedir ou dificultar o exercício de direito ao controlo de gestão, competindo à CT:

4.3.1 — Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

4.3.2 — Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

4.3.3 — Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

4.3.4 — Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

4.3.5 — Participar, por escrito, aos órgãos, de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos Estatutos da empresa ou às disposições imperativas de plano;

4.3.6 — Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 4.º

### Constituição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por três elementos efectivos e dois suplentes de acordo com o estabelecido na lei.

2 — Por votação entre os membros da CT, será designado um coordenador cujas funções serão, nomeadamente, as seguintes:

2.1 — Convocar os membros da CT para reuniões ordinárias ou extraordinárias, qualquer que seja a entidade convocadora;

2.2 — Coordenar as reuniões;

2.3 — Assinar em nome da CT nas matérias em que a mesma lhe delega.

## Artigo 5.º

### Mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos, sendo permitida a reeleição.

2 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos no artigo 8.º dos presentes Estatutos.

## Artigo 6.º

### Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

## Artigo 7.º

### Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 5.º dia anterior à data do acto

eleitoral e subscritas por 100 % ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual colectiva de aceitação das candidaturas por parte de mais de uma lista.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes não podendo o número destes ser inferior a um terço dos efectivos, nem superior aos efectivos.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão Eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se durante o mês anterior em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho e com horário definido.

4 — Quando existir na empresa vários estabelecimentos ou departamentos geográficos dispersos, o acto eleitoral realizar-se-á em todos eles no mesmo dia, horário e com idêntico formalismo.

#### Artigo 9.º

##### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela Comissão Eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à Comissão Eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela Comissão Eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá a forma rectangular, com as dimensões mínimas de 15 cm × 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### Voto por procuração

Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

#### Artigo 12.º

##### Apuramento geral

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma Comissão Eleitoral constituída por:

- a) Dois membros da Comissão de Trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto da apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

#### Artigo 13.º

##### Competência da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreçar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse dos membros da Comissão de Trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### Entrada em funções

1 — A Comissão de Trabalhadores entra em funções no 5.º dia posterior à fixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.



3 — A CT reúne com carácter ordinário na 1.ª terça-feira de cada mês.

a) Qualquer alteração a esta data deve ser decidida na reunião plenário antecedente.

b) A agenda da reunião deve ser divulgada pelo coordenador da CT com cinco dias de antecedência e inclui todos os pontos que sejam propostos para estudo.

4 — A CT reunirá com carácter extraordinário, sempre que para tal seja convocada:

a) Pelo órgão gestor da empresa;

b) Pelo coordenador ou qualquer membro efectivo da CT.

5 — As tarefas a desempenhar na CT são prioritárias em relação às que os seus elementos desempenharem no seu local de trabalho.

6 — O regime de participação na CT, sempre que justificado, é a tempo inteiro.

#### Artigo 15.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão afixados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à fixação de documentação referente à CT.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não podem ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### Caducidade

1 — O mandato caduca nos seguintes casos:

a) Morte;

b) Demissão;

c) Transferência definitiva de serviço;

d) Impedimento de qualquer natureza, superior a 90 dias consecutivos;

e) Por impugnação.

2 — Sempre que se verifique uma vaga na CT, esta deverá ser preenchida por um suplente da respectiva lista.

3 — Logo que a CT fique reduzida nos seus membros a 50 %, novas eleições terão de ser convocadas pelos membros que ainda se encontram no activo.

#### Artigo 17.º

##### Renúncia de mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo 1.º candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.º

#### Artigo 18.º

##### Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo:

1) Um ano mais de serviço efectivo na empresa;

2) Não ter sido objecto de impugnação e revogação do mandato anterior.

#### Artigo 19.º

##### Imunidade

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro e fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva do que respeita a eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes Estatutos e na lei geral.

5 — A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### Alteração dos Estatutos

1 — A iniciativa da alteração do presente Estatuto, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita a proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela Comissão de Trabalhadores a todos trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 22.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos no presente Estatuto, aplicar-se-á o disposto na lei geral, a qual figura em anexo constituindo parte integrante deste Estatuto, nomeadamente no que respeita a de qualquer comissão coordenadora.

### Artigo 23.º

#### Instalações e material

A Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup>, deverá pôr à disposição da Comissão de Trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

### Artigo 24.º

#### Modo de deliberar

A Comissão de Trabalhadores, actuando como órgão de vontade dos trabalhadores, deverá coordenar a sua actividade pelos seguintes princípios:

a) As decisões, sempre que possível, devem ser tomadas pelos trabalhadores em plenário;

b) Perante a necessidade de uma resposta imediata a determinada questão, matéria de rotina ou ainda acerca de matéria sujeita ao dever do sigilo legal, a Comissão de Trabalhadores tomará a seu cargo estas decisões;

c) As decisões no seio da Comissão de Trabalhadores serão tomadas por consenso ou maioria dos presentes.

### Artigo 25.º

#### Disposições finais

O presente Estatuto não pode ser revisto antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Lourosa, 13 de Novembro de 2009.

Registados em 10 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 142 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Schnellecke Logística e Transportes, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 10 de Novembro de 2009 para o mandato de dois anos.

#### Efectivos:

António José de Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 11818265, de 31 de Julho de 2007, Lisboa.

Telmo Henrique Alexandre, bilhete de identidade n.º 11765038, de 4 de Março de 2008, Setúbal.

João Paulo Paredes Silva, bilhete de identidade n.º 8232600, de 9 de Junho de 2003, Lisboa.

José Rosa Fialho da Cruz, bilhete de identidade n.º 8394470, de 20 de Dezembro de 2007, Lisboa.

Lino Miguel Miranda Perpétuo, bilhete de identidade n.º 11126780, de 30 de Setembro de 2005, Lisboa.

#### Suplentes:

Nuno Miguel Correia Andrade, bilhete de identidade n.º 10602898, de 7 de Novembro de 2007, Setúbal.

Paulo Jorge Vilela Barata, bilhete de identidade n.º 11254302, de 11 de Dezembro de 2007, Lisboa.

Nuno Alexandre Pinto Minhós, bilhete de identidade n.º 10717797, de 5 de Julho de 2008, Lisboa.

Nuno Miguel Bogas, bilhete de identidade n.º 10935073, de 22 de Agosto de 2008, Lisboa.

Ana Salomé Reis, bilhete de identidade n.º 11315828, de 27 de Junho de 2005, Lisboa.

Registados em 7 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 142 do livro n.º 1.

### **Abel da Costa Tavares, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 13 de Novembro de 2009 para o mandato de dois anos.

#### Eleitos:

Eduardo Paulo Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 10718959, emitido em 18 de Janeiro de 2007, Lisboa.

Roberto Carlos Vidinha Castro, bilhete de identidade n.º 9545274, emitido em 9 de Junho de 2004, Lisboa.

Maria del Carmen Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 12063622, emitido em 7 de Abril de 2005, Lisboa.

#### Suplentes:

Camilo da Costas Baptista, bilhete de identidade n.º 5439680, emitido em 18 de Janeiro de 2006, Aveiro.

Maria Emília Queirós de Oliveira, cartão de cidadão número id. civil 11393254.

Registados em 10 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 102, a fl. 142 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Sapa II Perfis, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º do Regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Sapa II Perfis, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 3 de Março de 2010 realizar-se-á na empresa Sapa II Perfis, S. A., Alto da Bela Vista, Estrada das Ligeiras, 2735-337 Cacém, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

### **SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de Dezembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalha-

dores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A., na Avenida de Olivença, em Montijo, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar no dia 10 de Março de 2010.»

### **PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, da empresa PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Vimos por este meio, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 27.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), comunicar que o acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 22 de Fevereiro de 2010, na empresa PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A., com sede em Sobralinho.»

(Seguem-se as assinaturas de 24 trabalhadores.)

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **AP — Amoníaco de Portugal, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa AP — Amoníaco de Portugal, S. A., realizada em 11 de Novembro de 2009 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009.

Efectivos:

Acácio Pereira, bilhete de identidade n.º 3798491, emitido em 7 de Abril de 2000, Lisboa.

Francisco José Pecena Lima, bilhete de identidade n.º 6341237, emitido em 10 de Outubro de 1999, Lisboa.

Suplentes:

Luís Miguel Fernandes Cabaço, bilhete de identidade n.º 5636518, emitido em 28 de Outubro de 2003, Lisboa.

Valentim Tavares Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9547021, emitido em 30 de Janeiro de 2003, Lisboa.

Registado em 4 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 28.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **MOTORTEJO — Comércio e Indústria Automóvel, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa MOTORTEJO — Comércio e Indústria Automóvel, S. A., em 20 de Novembro de 2009 para o próximo mandato.

Nélson Alexandre Sousa Bolinhas, bilhete de identidade n.º 10797579, emitido 12 de Abril de 2008 de Lisboa.

Francisco José Bilro Alpalhão, bilhete de identidade n.º 9709477, emitido 10 de Outubro de 2006 de Lisboa.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 4 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 28.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Lisboa**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Lisboa, realizada em 28 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009 e no n.º 27, de 22 de Julho de 2009, (rectificação).

Efectivos:

José Victor Reis, trabalhador n.º 535035.

Francisco de Jesus Oliveira Raposo, trabalhador n.º 300550.

Anabela Ferreira Santos, trabalhador n.º 64850.

José Duarte Almeida, trabalhador n.º 435140.

José dos Reis Marques, trabalhador n.º 449713.

Jacinto Escarigo Castiço, trabalhador n.º 343605.

Vítor Folgado Santos, trabalhador n.º 814015.

Suplentes:

Vítor Rodrigues Baptista, trabalhador n.º 814606.

Higino Afonso Furtado, trabalhador n.º 327900.

José Teixeira da Silva, trabalhador n.º 486560.

Mário Martins do Souto, trabalhador n.º 753509.

José Carlos Quaresma, trabalhador n.º 449630.

Domingos Dias Morais, trabalhador n.º 236035.

António Manuel de Sousa, trabalhador n.º 121147.

Registado em 9 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 99, a fl. 39 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Alfaiate**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 1**).

### Anexo 1:

#### **Alfaiate**

#### **PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>1</sup>

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- <b>TÊXTIL E VESTUÁRIO</b>
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- <b>Conceber e executar peças de vestuário masculinas e femininas de forma artesanal e sob medida, de acordo com as técnicas e os procedimentos adequados e respeitando as normas de ambiente, higiene e segurança.</b>
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- <b>Alfaiate</b>

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>2</sup>**

Educação e Formação de Adultos (EFA)				
Formação de Base	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
		STC_2	Sistemas ambientais	50
		STC_3	Saúde – comportamentos e instituições	50
		STC_4	Relações económicas	50
		STC_5	Redes de informação e comunicação	50
		STC_6	Modelos de urbanismo e mobilidade	50
		STC_7	Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50
	Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50
		CLC_2	Culturas ambientais	50
		CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50
		CLC_4	Comunicação nas organizações	50
		CLC_5	Cultura, comunicação e média	50
		CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50
		CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50
		CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50
CLC_LEC		Língua estrangeira - continuação	50	

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

**Área de Carácter Transversal**  
**PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA**  
**10-85h**

	Códigos		UFCD <sup>4</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>5</sup></b>	<b>5911</b>	<b>1</b>	Breve história da alfaiataria	25
	<b>5912</b>	<b>2</b>	Determinação do custo de produção	25
	<b>2281</b>	<b>3</b>	Interpretação de croquis técnicos	25
	<b>4885</b>	<b>4</b>	Representação de croquis técnicos	25
	<b>5913</b>	<b>5</b>	Elaboração de fichas técnicas	25
	<b>1878</b>	<b>6</b>	Pesquisa e análise de tendências de moda	25
	<b>2285</b>	<b>7</b>	Identificação e realização do dossier de tecidos e malhas	25
	<b>2286</b>	<b>8</b>	Princípios básicos de qualidade	25
	<b>2282</b>	<b>9</b>	Princípios básicos de tecnologia da confecção	25
	<b>2287</b>	<b>10</b>	Iniciação à costura industrial	25
	<b>5914</b>	<b>11</b>	Confecção de componentes de várias peças de vestuário	25
	<b>2284</b>	<b>12</b>	Princípios básicos de modelação	25
	<b>5915</b>	<b>13</b>	Construção de molde base, análise e correcção de camisa	25
	<b>5916</b>	<b>14</b>	Transformação de molde base de camisa	50
	<b>2283</b>	<b>15</b>	Princípios básicos de corte	25
	<b>5917</b>	<b>16</b>	Corte, costura e acabamento de camisa	25
	<b>5918</b>	<b>17</b>	Construção de molde base, análise e correcção de calça	25
	<b>5919</b>	<b>18</b>	Transformação de molde base de calça	25
	<b>5920</b>	<b>19</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de calça	50
	<b>5921</b>	<b>20</b>	Construção de molde base, análise e correcção de colete	25
	<b>5922</b>	<b>21</b>	Transformação de molde base de colete	25
	<b>5923</b>	<b>22</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de colete	25
	<b>5924</b>	<b>23</b>	Construção de molde base, análise e correcção de casaco paletó	50
	<b>5925</b>	<b>24</b>	Transformação de molde base de casaco paletó	50
	<b>5926</b>	<b>25</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de casaco	50
	<b>5927</b>	<b>26</b>	Construção de molde base, análise e correcção de sobretudo	50
	<b>5928</b>	<b>27</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de sobretudo	50
	<b>5929</b>	<b>28</b>	Construção de molde base, análise e correcção de gabardine	25
	<b>5930</b>	<b>29</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de gabardine	25
	<b>5931</b>	<b>30</b>	Construção de molde base, análise e correcção de peças de cerimónia	50
	<b>5932</b>	<b>31</b>	Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de peças de cerimónia	50
	<b>0349</b>	<b>32</b>	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25

<sup>3</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>4</sup> Para obter a qualificação em **Alfaiate**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **200 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>5</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código <sup>6</sup>	Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	<b>5933</b>	<b>33</b> Construção de molde base, análise e correcção de blusão de homem	50
	<b>5934</b>	<b>34</b> Corte, costura, aferição, correcção e acabamento de blusão de homem	25
	<b>1782</b>	<b>35</b> Modelação de calças	50
	<b>1792</b>	<b>36</b> Modelação de casaco tailleur	50
	<b>5935</b>	<b>37</b> Gradação de camisa	25
	<b>5936</b>	<b>38</b> Gradação de calça e colete	25
	<b>5937</b>	<b>39</b> Gradação de casaco e sobretudo	50
	<b>5938</b>	<b>40</b> Gradação de blusão	25
	<b>5939</b>	<b>41</b> CAD – iniciação à modelação	50
	<b>2325</b>	<b>42</b> CAD – construção de moldes	25
	<b>5940</b>	<b>43</b> CAD – iniciação à transformação de moldes	50
	<b>5941</b>	<b>44</b> CAD – transformação e execução de moldes	50
	<b>2328</b>	<b>45</b> CAD – planos de corte	50
	<b>5942</b>	<b>46</b> Construção de moldes base em malha	25
	<b>5943</b>	<b>47</b> Transformação de moldes base de peças de vestuário em malha	25
	<b>5944</b>	<b>48</b> Corte e costura de peças de vestuário em malha	25
	<b>5945</b>	<b>49</b> Empreendedorismo	50

<sup>6</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

## 2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Métodos e Tempos de Calçado e Marroquinaria** (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional), devido à reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação de “Técnico/a de Gestão da Produção de Calçado e Marroquinaria”.

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação de “Modelista de Vestuário”, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (anexo 2)

#### Anexo 2

	Código <sup>7</sup>		UFCD <sup>8</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>9</sup></b>	2282	1	Princípios básicos de tecnologia da confecção	25
	2284	2	Princípios básicos de modelação	25
	2283	3	Princípios básicos de corte	25
	5946	4	Introdução à história da moda	25
	2287	5	Iniciação à costura industrial	25
	5947	6	Costura industrial de saia de senhora e criança	25
	5948	7	Construção de bases e pormenores de saia de senhora e criança	25
	5949	8	Transformação de bases e pormenores de saia de senhora e criança	25
	5950	9	Gradação de saia de senhora e criança	25

<sup>7</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>8</sup> Para obter a qualificação em **Modelista de Vestuário**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **200 horas**, da bolsa de UFCD, integradas **numa** das 3 áreas: modelação de vestuário de senhora, modelação de vestuário de homem, modelação de vestuário de bebé e criança.

<b>Formação Tecnológica</b>	<b>Código<sup>10</sup></b>	<b>UFCD (cont.)</b>	<b>Horas</b>
	5951	10 Costura industrial de blusa e camisa de senhora e homem	25
	5952	11 Construção de bases e pormenores de blusa e camisa de senhora e homem	50
	5953	12 Transformação de bases de blusa e camisa de senhora e homem	50
	5954	13 Gradação de blusa e camisa de senhora e homem	25
	5955	14 Costura industrial de vestido de senhora e criança	25
	5956	15 Construção de bases e pormenores de vestido de senhora e criança	25
	5957	16 Transformação de bases de vestido de senhora e criança	50
	5958	17 Gradação de vestido de senhora e criança	25
	2281	18 Interpretação de croquis técnicos	25
	2316	19 Técnicas de pesquisa para o desenvolvimento de peças de vestuário	25
	2285	20 Identificação e realização de dossier de tecidos de malhas	25
	5959	21 Costura industrial de calça de senhora e homem	25
	4885	22 Representação de croquis técnicos	25
	5960	23 Construção de bases e pormenores de calça e macacão de senhora e calça de homem e criança	25
	5961	24 Transformação de bases de calça de senhora, homem e criança	25
	5962	25 Gradação de calça de senhora, homem e criança	25
	5963	26 Costura industrial de casaco e blusão	50
	5964	27 Construção de bases e pormenores de casaco de senhora e blusão de homem	50
	5965	28 Transformação de bases de casaco senhora e blusão de homem	50
	5939	29 CAD – iniciação à modelação	50
	2328	30 CAD – planos de corte	50
	2386	31 Princípios básicos de qualidade	25
	0349	32 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25

<sup>9</sup>À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescentadas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

<sup>10</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Formação Tecnológica

Bolsa de UFCD			
Código <sup>11</sup>	UFCD específicas à modelação de vestuário de senhora		Horas
2317	33	Planeamento e desenvolvimento de peças de vestuário	25
2318	34	Elaboração de tabelas de medidas	25
2319	35	Transformação de moldes bases	25
2320	36	Corte de protótipos e peças de vestuário	25
2321	37	Costura industrial de protótipos e peças de vestuário	50
2322	38	Gradação de peças de vestuário	25
2323	39	Aferição e correcção da vestibilidade	50
5945	40	Empreendedorismo	50
2325	41	CAD - construção de moldes	25
2326	42	CAD - transformação de moldes	50
2329	43	CAD – construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em tecido	25
2330	44	CAD - construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em malha	25
5966	45	Gradação do casaco de senhora	50
5967	46	Corte e costura industrial de protótipos de <i>lingerie</i>	25
5968	47	Construção de bases de <i>lingerie</i>	25
5969	48	Transformação de bases de <i>lingerie</i>	25
5970	49	Gradação de bases de <i>lingerie</i>	25
5971	50	Corte e costura industrial de protótipos de <i>corseterie</i>	50
5972	51	Construção de bases de <i>corseterie</i>	25
5973	52	Transformação de bases de <i>corseterie</i>	50
5974	53	Gradação de bases de	25
5975	54	Construção de base e transformações de corpetes	50
5976	55	Corte e costura industrial de protótipos de corpetes	25
5977	56	Gradação de corpetes	25
5978	57	Construção de bases de vestidos de noiva	25
5979	58	Transformação de bases de vestidos de noiva	50
5980	59	Corte e costura industrial de protótipos de vestidos de noiva	50
5981	60	Gradação de vestidos de noiva	25
5982	61	Determinação do custo de produção	25

Formação Tecnológica

<sup>11</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código <sup>12</sup>	UFCD específicas à modelação de vestuário de homem	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	5913	62   Elaboração de fichas técnicas	25
	2320	63   Corte de protótipos e peças de vestuário	25
	5983	64   Costura industrial de camisa	25
	5915	65   Construção de molde base, análise e correcção de camisa	25
	5916	66   Transformação de molde base de camisa	50
	5984	67   Costura industrial de calça	25
	5919	68   Transformação de molde base de calça	50
	5985	69   Costura industrial de blusão	25
	5986	70   Transformação de bases de blusão	25
	5938	71   Gradação de blusão	25
	5945	72   Empreendedorismo	50
	2325	73   CAD - construção de moldes	25
	2326	74   CAD - transformação de moldes	50
	2329	75   CAD – construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em tecido	25
	2330	76   CAD - construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em malha	25
	2318	77   Elaboração de tabelas de medidas	25
	2317	78   Planeamento e desenvolvimento de peças de vestuário	25
	5912	79   Determinação do custo de produção	25

<sup>12</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código <sup>13</sup>		UFCD específicas à modelação vestuário de bebé e criança	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	5987	80	Corte de protótipos e peças de vestuário de bebé e criança	25
	5988	81	Costura industrial de peças de vestuário de bebé em malha	25
	5989	82	Construção de bases e pormenores de peças de vestuário de bebé em Malha	25
	5990	83	Transformação de bases de peças de vestuário de bebé em malha	25
	5991	84	Gradação de bases de peças de vestuário de bebé em malha	25
	5992	85	Costura industrial de peças de vestuário de bebé em tecido	25
	5993	86	Construção de bases e pormenores de peças de vestuário de bebé em tecido	25
	5994	87	Transformação de bases de peças de vestuário de bebé em tecido	25
	5995	88	Gradação de bases de peças de vestuário de bebé em tecido	25
	5996	89	Costura industrial de peças de vestuário de criança do sexo feminino e masculino em tecido	50
	5997	90	Construção de bases e pormenores de peças de vestuário criança em tecido	50
	5998	91	Transformação de bases de peças de vestuário de criança em tecido	50
	5999	92	Gradação de bases de peças de vestuário de criança em tecido	50
	2317	93	Planeamento e desenvolvimento de peças de vestuário	25
	2318	94	Elaboração de tabelas de medidas	25
	2323	95	Aferição e correcção da vestibilidade	50
	2325	96	CAD - construção de moldes	25
	2326	97	CAD - transformação de moldes	50
	2329	98	CAD – construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em tecido	25
	2330	99	CAD - construção, transformação, gradação e execução de planos de corte de modelos em malha	25
	5912	100	Determinação do custo de produção	25
	5945	101	Empreendedorismo	50

<sup>13</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação de “Técnico/a de Gestão da Produção de Calçado e Marroquinaria”, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (anexo 3)

### Anexo 3

	Código <sup>14</sup>	UFCD <sup>15</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>16</sup></b>	1852	1 Modelos de calçado, matérias e materiais aplicados	25
	1853	2 Elementos técnicos estruturantes do calçado	25
	6000	3 Corte de matéria-prima para calçado	25
	6001	4 Operações de pré-costura	50
	6002	5 Operações de costura	25
	6003	6 Operações de pré-fabricados	50
	6004	7 Montagem de calçado	50
	6005	8 Operações de acabamento	25
	2160	9 Modelação básica de calçado	50
	2112	10 Processo de fabrico de marroquinaria	25
	2161	11 Modelação básica de marroquinaria	25
	2162	12 Empresa – estruturas e funções na área do calçado e marroquinaria	50
	2163	13 Plano estratégico e de acção da empresa	50
	2164	14 Gestão de recursos humanos na empresa	50
	2165	15 Gestão da produção – calçado e marroquinaria	50
	2166	16 Estatística aplicada à gestão	50
	2167	17 Sistema de informação para a produção	25
	1062	18 Gestão de materiais	50
	2170	19 Qualidade na gestão das organizações	50
	2178	20 Sistema produtivo na empresa	50
	0349	21 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	2187	22 Logística na empresa	50

<sup>14</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>15</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Gestão da Produção de Calçado e Marroquinaria**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **200 horas** da bolsa de UFCD.

<sup>16</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código <sup>17</sup>		UFCD (cont.)	Horas
	4216	23	Liderança e gestão de equipas	50
	5440	24	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	0592	25	Legislação laboral	25
	2181	26	Gestão da produção de calçado em projecto	50
	2182	27	Gestão da produção de marroquinaria em projecto	50

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	6006	28	Gestão da expedição	25
	2173	29	Técnicas e ferramentas para a qualidade	50
	2175	30	Estratégia operacional e competitiva	25
	2177	31	Modelos de gestão e sistemas de controlo	50
	2179	32	Planeamento da produção – calçado e marroquinaria	50
	2180	33	Gestão integrada da produção	50
	2183	34	Métodos e tempos na gestão da empresa	25
	2184	35	Métodos de trabalho	50
	2185	36	Medição do trabalho	50
	2186	37	Produção e produtividade	25
	2188	38	Layout fabril	50
	2189	39	Projecto de métodos e tempos no calçado	
	2190	40	Projecto de métodos e tempos na marroquinaria	50

<sup>17</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

