



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua 2299

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE 2300

- Contrato coletivo entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra 2315

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2316

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 2334

- Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras 2338

- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Revisão global 2339

- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global 2378

- Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global	2418
- Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global	2439
- Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais	2461

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços da Comunidade Intermunicipal do Alto Minho - STTS - Constituição ...	2462
---	------

II – Direção:

- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação ...	2474
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo - Alteração	2474
- GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração	2475
- Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal - AGAP - Alteração	2481
- Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Alteração	2481
- Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais que passa a denominar-se por Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Alteração	2481
- Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas - Cancelamento	2481
- Associação do Norte dos Armadores de Pesca Artesanal (ANAPA) - Cancelamento	2482

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição	2482
- ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Especial - Eleição	2482
- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Eleição	2482

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- MAHLE, SA - Constituição	2483
----------------------------------	------

II – Eleições:

- Renault Cacia, SA - Eleição	2492
-------------------------------------	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Conesa Portugal, SA», NIF 500259160, com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2016, no âmbito da Campanha do Tomate.

A atividade 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 coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha, a requerente desenvolve diversas atividades que têm que ser exercidas ininterruptamente. Na verdade, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico e subsequentes graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado. Por fim, tratando-se de uma empresa que exporta cerca de 90 % dos respetivos produtos, este regime contribuirá para nivelar os custos de produção aos pra-

ticados na Europa comunitária, tornando-a mais competitiva face à concorrência interna e externa e permitindo, ainda, continuar a apostar no reforço dos próprios padrões de qualidade.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, uns, que fazem parte do quadro de pessoal da empresa, foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão contratados para o efeito. Assim, e considerando que:

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

2- A comissão de trabalhadores na empresa, instada a pronunciar-se, por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Conesa Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2016, no âmbito da Campanha do Tomate.

Lisboa, 21 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural nos termos a alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, de 1 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12

de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea *a*) do n.º 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante abreviadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no setor de cuidados de saúde, em regime de ambulatório, representadas pela FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e, por outro, os trabalhadores que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas neste CCT ou a elas equiparadas, inscritos nas seguintes organizações sindicais filiadas na Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE; SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços; e SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

2- A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O CCT referido nas cláusulas anteriores entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de um ano e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 dias ou de 30 dias, respetivamente, após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preenchem os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão, o trabalhador será informado do IRCT aplicável, bem como dos regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para 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 os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou sejam considerados quadros superiores.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Condições gerais de progressão

1- A progressão em determinada carreira depende, cumulativamente:

a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;

b) Do mérito do trabalhador.

2- Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 8.^a

Avaliação do desempenho profissional

O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

Cláusula 9.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for requerida e autorizada licença sem retribuição.

Cláusula 10.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de contrato de

comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição.

3- Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

l) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT;

m) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 13.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo as que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

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

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

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

k) Promover o bem-estar dos clientes;

l) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da vida privada de que tome conhecimento;

m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2- O dever de obediência respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.ª

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 outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, na lei ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente 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, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 15.^a

Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2- Os períodos de trabalho diário e semanal, em regime de adaptabilidade, podem ser modelados dentro de um período de referência de 26 semanas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Por acordo individual entre o empregador e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

d) Qualquer alteração ao horário de trabalho individualmente acordado tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador.

3- Há, com caráter excecional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 18.^a

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, é da competência da entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

3- Os horários de trabalho do pessoal afeto ao serviço de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, podem ser organizados sem observância do período de descanso diário, por um período máximo de 24 horas, desde que obtido o acordo expresso e prévio do trabalhador.

4- O período máximo de 24 horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 3 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Tipos de horários

Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas, nos termos da cláusula 20.^a;

b) Horário desfasado - aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas;

c) Horário concentrado - aquele em que o horário de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho ou para estabelecer um horário que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo, nesse caso, a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Horário por turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida, nos termos da cláusula 24.^a. O horário de turnos será em regime de jornada contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 20.^a

Horário fixo

1- Horário fixo é aquele em que as horas de entrada e saída, bem como os intervalos de descanso são constantes.

2- A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Quando sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, o trabalhador tem direito a um intervalo suplementar de quinze minutos, o qual é considerado como tempo de trabalho efetivo.

4- Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.

5- Excecionalmente, nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja o acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número 2 da presente cláusula pode ter a duração de quatro horas.

6- Por acordo entre trabalhador e empregador e após autorização do serviço com competência inspetiva do ministério

responsável pela área laboral, poderão ser reduzidos ou excluídos os intervalos para descanso previstos nos números 2 e 3.

Cláusula 21.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por qualquer uma, em singelo ou em conjunto, das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente no tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias.

3- Quando, por motivo imputável à entidade empregadora, o trabalhador não consiga gozar o descanso compensatório em qualquer das modalidades previstas no número anterior, o trabalho prestado em acréscimo será pago como trabalho suplementar.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em acréscimo ao abrigo do banco de horas, com a antecedência mínima de 48 horas sobre o início do período de trabalho em acréscimo.

5- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho em acréscimo deve ter lugar, deve ser fixado por acordo entre o trabalhador e o empregador. Na falta de acordo, deve o trabalhador indicar tal período com a antecedência mínima de uma semana. Na falta de indicação por parte do trabalhador, deve o empregador informar o trabalhador, igualmente com a antecedência mínima de uma semana, do período em que a redução do tempo de trabalho terá lugar.

Cláusula 22.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

3- A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

4- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respetiva categoria profissional numa situação comparável.

5- O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, previstas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com exceção do subsídio de refeição, que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

6- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Os trabalhadores noturnos a exercer funções de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites diários na prestação de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 45.^a («Retribuição do trabalho noturno»).

Cláusula 24.^a

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora.

4- A permanência no posto de trabalho para a execução total ou parcial de um novo turno será contada como trabalho suplementar.

5- Na organização do trabalho em regime de turnos deve ser tido em conta que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, exceto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestam serviço em estabelecimentos autorizados a laborar ao domingo, para os quais será o que por escala lhes competir.

3- Nas situações referidas na segunda parte do número anterior, o horário deve ser organizado de forma que, pelo menos seis vezes por ano, os dias de descanso semanal coincidam com o domingo.

Cláusula 26.^a

Noção e natureza do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja

prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT.

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

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivos de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- A prestação de trabalho suplementar é retribuída nos termos da cláusula 47.^a («Retribuição do trabalho suplementar»).

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual por comparação com os horários a tempo completo em vigor, para a mesma função e categoria, na entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 29.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma ou mais categorias profissionais constantes do anexo I deste contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 30.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a dois anos.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Noção de local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador efetivamente presta funções.

3- O trabalhador deve realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, sendo os respetivos custos da responsabilidade da entidade empregadora.

Cláusula 32.^a

Prestação de trabalho em local não fixo

1- A prestação de trabalho pode ser predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida.

2- As condições do exercício da prestação de trabalho prevista no número anterior são definidas por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 33.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho definitivamente quando se verifique a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 63.^a

(«Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 45 dias de antecedência.

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e ou de mudança de residência.

Cláusula 34.^a

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

2- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível, o qual não pode exceder seis meses, salvo acordo entre as partes ou exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 35.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetiva a transferência.

2- Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 36.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependente, designadamente as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão com chefia direta.

Cláusula 37.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica

Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e ainda nas situações com causa específica do setor abrangido pelo presente CCT, designadamente:

a) Para introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas ou produção de meios de diagnóstico;

b) Para satisfação de necessidades temporárias decorrentes da celebração de protocolos com o Estado ou entidades públicas e ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para a prestação de cuidados de saúde que envolvam internamento.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- O anexo II estabelece as retribuições base mensais devidas aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho.

5- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = Rm \times 12/52 \times n$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 40.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias garantido.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um primeiro período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado se o trabalhador assim o preferir.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 4,27 € por cada dia efetivo de serviço.

2- A prestação de trabalho por período inferior a cinco horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 44.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho é a seguinte:

- a) Duas horas de trabalho suplementar por dia, quando não sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Uma hora de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

2- Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de administração ou funções de gestão na entidade empregadora.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

Cláusula 46.^a

Trabalho em feriados

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 40 % por cada hora ou fração em dia útil;

b) 75 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- 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 empregador.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem pagamento ou recebimento de valores pelos quais tenham que prestar contas, têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 28,80 €.

2- Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3- Quando a entidade empregadora assumir o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento, não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1- O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, de 18,60 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial serão calculadas na proporção do seu horário de trabalho, relativamente ao período normal de trabalho na empresa.

3- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.^a diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

6- É instituído um regime transitório, com as seguintes regras:

a) O cômputo de anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, iniciar-se-á no dia da entrada em vigor do presente CCT;

b) O trabalhador que, à data da entrada em vigor do presente CCT, tenha cinco ou mais anos de antiguidade na empresa e que não tenha vencido diuturnidades ao abrigo de qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vence de imediato, a primeira diuturnidade;

c) O limite de cinco diuturnidades previsto no número um desta cláusula observar-se-á, quer no caso das diuturnidades que se vençam a partir da entrada em vigor do presente CCT, quer quanto às diuturnidades já vencidas ao abrigo de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo que, neste último caso, o número de diuturnidades vencidas será considerado no cômputo do referido limite das cinco diuturnidades e só serão devidas as diuturnidades vencidas necessárias até perfazer tal limite, contando-se os quatro anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional desde a data de vencimento da última diuturnidade.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que como tal forem designados na lei.

2- É também feriado, o feriado municipal da localização do estabelecimento.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias.

2- Sempre que o trabalhador não tenha faltado, ou tenha

apenas faltas justificadas, o período de férias previsto no número anterior terá o seguinte acréscimo:

a) 1 dia de férias para os trabalhadores com idade igual ou superior a 35 anos e 10 anos de antiguidade;

b) 2 dias de férias para os trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos e 15 anos de antiguidade.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

4- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço.

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

6- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

7- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 52.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral do novo período de férias vencido em 1 de janeiro deste último ano e do disposto quanto à marcação do período de férias no artigo 55.º deste CCT.

Cláusula 53.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 54.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

5- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 55.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 56.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 58.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que, nos termos previstos em legislação específica, esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou dos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 59.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias seguidos.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A entidade empregadora pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias seguidos após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias seguidos após tal notificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 60.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea *l)* do número 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica -se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o

empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovido pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 63.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1 mês de retribuição mensal base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 64.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar

o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, o empregador pode exigir uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

CAPÍTULO VIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 65.^a

Comissão paritária

1- A FNS e a FETESE constituirão uma comissão paritária formada por dois elementos, sendo um em representação da FNS e outro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação deste CCT ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração do presente CCT, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

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

Cláusula 66.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos

pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 67.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia não económica atribuída pelo empregador ou acordada entre as partes, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 68.^a

Reclassificação profissional

Com efeitos à data da entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

ANEXO I

Definição de funções e carreira profissional

1- Serviços administrativos - ADM

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, call-center, hotelaria, etc.).

Assistente administrativo (nível I, II e III) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; faz processamento de texto, nomeadamente, de relatórios de exames de diagnóstico; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa, faz gestão de agendas, marcas consultas e exames e recebe pagamentos dos utentes.

O acesso aos níveis II e III nas categorias da área administrativa ocorre, respetivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Assistente de consultório - Auxilia o médico, executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, faz processamento de texto, nomeadamente, de relatórios de exames de diagnóstico, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Estagiário - É o trabalhador que inicia a sua integração na empresa e a aprendizagem da atividade, sempre sob a supervisão próxima.

Tempo máximo de permanência na categoria: um ano.

2- Serviços gerais

Auxiliar de serviços gerais - É o trabalhador que executa tarefas gerais simples, não ligadas à ação médica, nomeadamente, limpeza das instalações e equipamentos, preparação de pequenas refeições, vigilância e apoio a utentes, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

Técnico auxiliar de saúde - É o trabalhador que sob a orientação de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, auxilia na participação de cuidados de saúde aos utentes, participa na vigilância e apoios aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados especiais a alguns doentes e ainda nos cuidados de higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento técnico e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

3- Técnicos de gestão

Agrupa funções de direção e funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento não médicas nem paramédicas (finanças, contabilidade, recursos humanos, etc.).

Diretor-geral (ou coordenador) - É o trabalhador que dirige e coordena as várias direções da empresa, contribuindo e participando na definição das políticas e estratégias empresariais; reporta diretamente à administração e é responsável pela definição de políticas e pelo controlo do negócio dentro dos objetivos estratégicos delimitados.

4- Direção técnica

Nos termos dos regimes legais das respetivas carreiras, agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura, nos termos dos regimes legais das respetivas carreiras.

Diretor técnico - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo operacional na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas da saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário.

5- Técnicos de saúde

Técnico superior de saúde especialista - TSS4 - É o trabalhador que, para além da realização de cuidados diretos de saúde da sua especialidade, em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão.

Técnico superior de saúde - TSS1/2/3 - É o trabalhador que assegura, através dos métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, seleciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipa-

mentos com que trabalha; efetua o registo e atualização dos ficheiros de clientes; pode participar em projetos multidisciplinares de pesquisa e investigação; apoia e acompanha a integração e desenvolvimento profissional dos técnicos de saúde.

Ramos e profissões abrangidas:

Técnico superior de engenharia sanitária - O engenheiro sanitarista é um profissional habilitado para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos fatores ambientais que afetam a saúde e o bem-estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos de qualidade do ambiente.

Nutricionista - O nutricionista é o profissional que desenvolve funções técnico-científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional.

Técnico de análises clínicas e de saúde pública - Desenvolvimento de atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Profissional responsável pelo tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagens de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo de diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista - Profissional responsável pela aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de farmácia - Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamento e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta - Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, essencialmente no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar

ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral - Realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Técnico de prótese dentária - Realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de medicina nuclear - Desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais ou computadorizadas.

Ortoptista - Desenvolvimento de atividades no campo de diagnóstico e tratamento dos distúrbios da mobilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação da saúde.

Técnico ortoprotésico - Avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e, de desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação de dispositivos fabricados e respetivo ajustamento quando necessário.

Técnico de radiologia - Realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm e na promoção da saúde, utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala - Desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Terapeuta ocupacional - Avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; prevenção da incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de radioterapia - Desenvolvimento de atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; atuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de saúde ambiental - Desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

6- Segurança e saúde no trabalho

Técnico de segurança e saúde no trabalho (níveis I e II) - É o trabalhador que procede à inspeção de locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho com o objetivo de identificar fatores de risco de acidentes ou suscetíveis de pôr em causa a saúde dos trabalhadores; regista irregularidades e investiga acidentes ocorridos, reportando as causas e propondo as providências adequadas; é responsável por ações de formação, pela divulgação das normas de segurança e medidas de prevenção e pela compilação de dados estatísticos sobre a matéria.

O acesso ao nível II ocorre após sete anos de experiência profissional.

ANEXO II

Enquadramentos e retribuições mínimas mensais

Tabela A

Nível	Categorias profissionais	
8	Diretor geral	980
7	Chefe de serviços	885
6	Técnico especialista	750
5	Assistente administrativo III Técnico de segurança e saúde no trabalho II	620
4	Assistente administrativo II Assistente de consultório II Técnico de segurança e saúde no trabalho I	580

3	Motorista Assistente administrativo I Assistente de consultório I Técnico auxiliar de saúde	560
2	Estagiário	540
1	Auxiliar de serviços gerais	530

Tabela B

Tabela de técnicos de saúde

Nível	Categorias profissionais	Retribuição
5	Diretor técnico	1000
4	Técnico superior de saúde especialista	900
3	Técnico superior de saúde III	800
2	Técnico superior de saúde II	750
1	Técnico superior de saúde I	700

Acesso e progressão nas tabelas A e B

1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador promove o trabalhador a categoria superior, exceto se existirem fundamentos objetivos, de mérito e desempenho, que obstem a tal promoção.

3- Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

4- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho 600 empresas e 12 000 trabalhadores.

Lisboa, 21 junho de 2016.

Pela FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde:

Abel José Marques Bruno Henriques, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seus sindicatos filiados:

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Dina Teresa da Conceição Botelho Ferreira Carvalho, mandatária.

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde, são representadas da FNS as seguintes associações de empregadores:

ANACARD - Associação Nacional de Cardiologistas.

ANADIAL - Associação Nacional dos Centros de Diálise.

ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem.

APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação.

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos.

ASSOMED - Associação Nacional dos Médicos de Endoscopia Digestiva.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 116/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de torrefacção publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Setembro de 2011, com alteração no n.º 14, de 15 de Abril de 2014, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 10830) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 79.ª

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de 2,65 € por cada dia de trabalho

prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Encarregado geral	670
2	Encarregado de secção Provador de café Fiel de armazém	590
3	Torrefactor	580
4	Operador Operador de linha de embalagem	565
5	Auxiliar de laboração Empacotador ou embalador Estagiário	535
6	Empregado de limpeza Aprendiz	530

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

O pagamento dos retroactivos será realizado em duas tranches, diferidas de 60 dias, sendo que o primeiro será efectuado no mês da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 4 de Julho de 2016.

Pela Associação Industrial e Comercial do Café - AICC:

Dr.ª Maria José Pereira de Vasconcelos Barbosa e Vilas Boas Miranda, mandatária.

Carlos Manuel Diniz Pina, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 113/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, com posteriores alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, representados pelas organização sindical ou-torgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 3.^a

Condições específicas de admissão

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas atividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 6.^a

Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamenta a contratação não fosse

conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso de o contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3- O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem 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 previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.^a

Flexibilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se,

30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspetos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
 - l) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

- 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 outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a quinze minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 16.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que, por força da definição da duração do trabalho em termos médios, haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo, em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.^a, «Trabalho suplementar».

Cláusula 17.^a

Descanso semanal e complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semicontínua.

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou, no caso da cláusula 19.^a, «Horário flexível», dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 19.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o

intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário, a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio direto aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.^a, «Subsídio de IHT».

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou infe-

rior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção coletiva de trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das exceções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo, tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolon-

gue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea *b*) do número 3 da cláusula 22.^a, «Trabalho suplementar».

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.^a, «Trabalho suplementar».

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho su-

plementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 55.^a, «Retribuição do trabalho noturno».

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho - Princípio geral

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no ato de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua atividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a Administração Pública e pelo valor das portagens efetivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo

da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inatividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.^a

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador aufera.

Cláusula 32.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao

pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local de onde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses, para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local de onde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 34.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do regime previsto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

5- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de maio e 31 de outubro.

6- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- A adoção do regime previsto no número 5 deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.^a

Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 39.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 42.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deve-

ão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção 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 k) do número 2 da cláusula 41.^a, «Tipos de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.^a

Retribuição

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

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh - retribuição horária;

Rm - retribuição mensal;

Hs - período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.^a, «Tabela de retribuições mínimas».

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No ato de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário, se o trabalhador expressamente o solicitar.

Cláusula 48.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de dezembro, um ano de serviço receberão a importância pro-

porcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.^a, «Duração do período de férias», não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.^a, «Trabalho a tempo parcial».

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e de férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 51.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na

mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respetivo montante inalterado.

Cláusula 52.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 53.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares noturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respetivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho noturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho noturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de quatro semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.^a, «Isenção de horário de trabalho», é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO IX

Formação profissional e trabalhadores-estudantes

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 57.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, diretamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objeto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade

ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho.

6- 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 tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, 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 letivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

8- 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 neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

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

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

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

CAPÍTULO X

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condi-

ções de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 64.^a

Maternidade e paternidade

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de proteção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado da sua situação a entidade empregadora.

Cláusula 65.^a

Licenças por maternidade e paternidade

1- As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2- Sempre que o trabalhador o desejar tem direito a gozar

as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

Cláusula 66.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2- Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 70.^a

Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o

qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO XIV

Direitos sindicais

Cláusula 71.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde presta serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

Cláusula 72.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previsto na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de trinta e seis horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número 1, sempre que a ausên-

cia prevista for superior a 15 dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de 10 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.^a

Direito à informação e consulta

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 75.^a

Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 76.^a

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

Relações entre os outorgantes

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente pelo recurso à conciliação ou mediação.

Cláusula 79.^a

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2016 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no ato da entrega.

Analista de mercado - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos 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 se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Analista químico auxiliar - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar de laboratório - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Auxiliar de manutenção e conservação - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, eletricitista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

Preparador técnico auxiliar - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

Auxiliar de serviços gerais - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo

do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Empregado de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respetivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controlo da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

Contabilista - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua atividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

Demonstrador - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desenhador - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor; efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável do projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador publicitário - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a

orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Diretor - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou setores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

Embalador de produção - Proceda a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Especialista de aplicações - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; seleciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes quer aos elementos da equipa de vendas quer aos da assistência técnica; dá formação a clientes; mantém atualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e ou clientes.

Fogoeiro - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar o bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Gestor de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas atividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas atividades de formação.

Monitor de ensaios clínicos - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa.

Avalia os resultados monitorizados e elabora os respetivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

Motorista (ligeiros/pesados) - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

Preparador técnico - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Secretário(a) de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

Técnico especialista - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores. Curso superior adequado. Estágio de um ano como técnico especialista estagiário.

Técnico especialista estagiário - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito. Curso superior adequado. Após um ano de permanência nesta categoria, ascende a técnico especialista.

Técnico - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico administrativo - Organiza e executa atividades técnicas-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos. Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

Técnico de análise química - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efetuar du-

ANEXO II

**Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.ª)
(Valores em euros)**

Nível	Categorias	Retribuições
I	Diretor	1 937,00
II	Chefe de serviços	1 540,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1370
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 141,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	903,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e Conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogueiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	726,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	606,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	530,00

(*) O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

rante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Técnico de informática - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspeção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico oficial de contas - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Telefonista/rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

Vendedor - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de atividade.

Vendedor especializado - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

ANEXO III

**Valor das cláusulas de expressão pecuniária
(cláusula 80.ª)**

- Cláusula 29.ª (Refeições) - 14,30 €
- Cláusula 30.ª (Viagem em serviço) - 56,30 €
- Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição) - 6,60 €
- Cláusula 51.ª (Diuturnidades) - 5,90 €
- Cláusula 52.ª (Abono para falhas) - 36,20 €

Declarações

1- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

2- Esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis.

Lisboa, 21 junho de 2016.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 112/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O presente IRCT revê parcialmente o CCT celebrado entre a AHRESP e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

Cláusula 2.ª

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da república portuguesa.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2016.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério do trabalho, solidariedade e segurança social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

Cláusula 42.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 37,12 €.

Cláusula 81.^a

Vencimentos mínimos

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 44,37 € por cada uma das línguas.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa - 50,49 €

Chefe de barman - 50,49 €

Chefe de pasteleiro - 50,49 €

Chefe de cozinheiro - 50,49 €

Primeiro-cozinheiro - 47,43 €

Primeiro-pasteleiro - 47,43 €

Quaisquer outros profissionais - 40,18 €

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 116.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 121.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representantes que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 124.^a

Âmbito subjetivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 45 582 trabalhadores e cerca de 24 578 empresas.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	960,0 €	930,0 €
XI	895,0 €	887,0 €
X	770,0 €	735,0 €
IX	700,0 €	670,0 €
VIII	630,0 €	610,0 €
VII	585,0 €	575,0 €
VI	540,0 €	540,0 €
V	532,0 €	532,0 €
IV	531,0 €	531,0 €
III	530,0 €	530,0 €
II	450,0 €	450,0 €
I	440,0 €	440,0 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração (referente à tabela I)

Nível XII:

Diretor de alojamento.

Diretor de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direção.

Chefe de cozinha.

Chefe de mestre pasteleiro.

Diretor artístico.

Diretor comercial.

Diretor de golfe.

Diretor de produção (food and beverage).

Diretor de serviços.

Diretor de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.

Chefe de pessoal.

Chefe de serviços.

Encarregado de parque de campismo.

Programador de informática.

Subchefe de cozinha.

Supervisor de operações.

Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar.

Chefe de compras/ecónomo.

Chefe de controlo.

Chefe de manutenção.

Chefe de mesa.

Chefe de secção (escritórios).

Chefe de snack-bar.

Chefe de operações.

Cozinheiro de 1.ª

Encarregado de animação e desportos.

Encarregado de armazém.

Encarregado de restauração e bebidas.

Pasteleiro decorador.

Secretário de golfe.

Subencarregado de parque de campismo.

Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.ª

Caixa.

Capataz de campo.

Capataz de rega.

Chefe de balcão.

Chefe de campo de parque de campismo.

Controlador.

Escanção.

Escriturário de 1.ª

Mestre (marítimo).

Monitor de animação e desportos.

Operador de computador.

Pasteleiro de 1.ª

Rececionista de 1.ª

Secretário de direção.

Subchefe de mesa.

Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador.

Assistente de vendas 2.ª

Barman/barmaid de 1.ª

Carpinteiro em geral de 1.ª

Chefe de caddies.

Chefe de cafetaria.

Chefe de geladaria.

Chefe de self-service.

Cozinheiro de 2.ª

Empregado de balcão de 1.ª

Empregado de mesa de 1.ª

Empregado de mesa/balcão self-service de 1.ª

Empregado de snack de 1.ª

Encarregado de parque de campismo.

Escriturário de 2.ª

Fiel de armazém.

Forneiro.

Governante de rouparia/lavandaria.

Motorista.

Operador de golfe.

Operador com mais de cinco anos.

Pasteleiro de 2.^a
Rececionista de 2.^a
Rececionista de golfe.
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.
Telefonista de 1.^a
Técnico de frio.
Nível VI:
Amassador aspirante.
Assador/grelhador.
Banheiro-nadador/salvador.
Barman/barmaid de 2.^a
Caddies.
Cafeteiro.
Carpinteiro em geral de 2.^a
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Disk-jokey.
Distribuidor com mais de cinco anos.
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a
Empregado de armazém.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de geladaria.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de self-service de 2.^a com dois ou mais anos.
Empregado de quartos.
Empregado de snack de 2.^a
Encarregado de jardim.
Escriturário de 3.^a
Forneiro aspirante.
Manipulador/ajudante de padaria.
Marcador de jogos.
Marinheiro.
Operário polivalente.
Operador com menos de cinco anos.
Pasteleiro de 3.^a
Pré-oficial eletricista.
Telefonista de 2.^a
Tratador/conservador de piscinas.
Nível V:
Ajudante de dispenseiro/cavista.
Distribuidor com menos de cinco anos.
Empregado de balcão/mesa de self-service até dois anos.
Encarregado de limpeza.
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.^a
Estagiário barman/barmaid com mais de um ano.
Estagiário de controlador com mais de um ano.
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos.
Estagiário de Pasteleiro com mais de dois anos.
Guarda de parque de campismo.
Jardineiro.

Nível IV:
Ajudante de todas as secções.
Copeiro com mais de dois anos.
Costureiro.
Empregado de balneários.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório.
Empregado de roupa/lavandaria.
Engraxador.
Estagiário barman/barmaid do 1.º ano.
Estagiário de cozinheiro até dois anos.
Estagiário de pasteleiro até dois anos.
Estagiário de restauração e bebidas até um ano.
Estagiário de escriturário do 2.º ano.
Porteiro.
Nível III:
Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano.
Copeiro até dois anos.
Estagiário de escriturário do 1.º ano.
Guarda de vestiário.
Guarda de lavabos.
Mandarete com 18 ou mais anos.
Estagiário de operador até um ano.
Estagiário de distribuidor até um ano.
Nível II:
Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano.
Aprendiz de operador até um ano.
Aprendiz de distribuidor até um ano.
Nível I:
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano.
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.^a)

15- Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo

É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo

É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, diri-

gir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo

É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo

(...)

Lisboa, 15 de junho de 2016.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção.

Ernesto Martins dos Santos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Luís Azinheira, presidente da direção na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 119/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente e ou nas Regiões Autónomas e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada, vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer das partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor na data da publicação e vigoram até 31 de dezembro de 2016.

Cláusula 37.ª

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um subsídio diário de refeição equivalente a 5,23 euros.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	710	740	790
Técnico especialista	650	660	675
Técnico assistente	580	610	640
Administrativo/operacional	545	550	560
Trabalhador serviços gerais	530	535	540

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicado no número 1 do presente anexo.

Lisboa, 4 de julho de 2016.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 114/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Revisão global

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições

de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do sector bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 23 empregadores e 15 000 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

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

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

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 123.ª

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respectiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência

na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.ª do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.ª

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

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

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

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

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

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO I

Actividade sindical

Cláusula 7.ª

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores - um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores - um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores - dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores - três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores - quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores - cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores - seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 - um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 52.ª

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 dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos

trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical nas Instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

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

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a, nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa 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 se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro

emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

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

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

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

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

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que 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.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convenionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justificarem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu

serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas Instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção 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;

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Instituição ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a Instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as actividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às actividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas Instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível

imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do sector bancário ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova 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 a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

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 correspondentes a categoria cujo 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 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, 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.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b*), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 73.^a, número 2, alínea *b*), aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a*) e *b*) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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 cinquenta e cinco horas;

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

c) A instituição 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 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela Instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das Instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- 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 a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam 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 do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de tra-

balho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a Instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

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

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respectivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

5- 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 empregador.

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

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

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

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

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Ferriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis com-

prende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

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

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

5- Quando, em razão do interesse da instituição 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o 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, doze

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 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela Instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

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 do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea d) do número 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.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas

dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode 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 efetivo de vinte dias úteis de férias ou

da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva 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, incluindo no âmbito do regime de segurança social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as Instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano

a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

Cláusula 60.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

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

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição 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 é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

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

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 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, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20,30 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

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

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

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

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

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- 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.

5- 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 da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

1- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

1- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

1- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

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

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III.

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez

ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- 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, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a Instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra Instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova Instituição implica o regresso do trabalhador à Instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 79.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a instituição, 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.

Cláusula 80.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão;
- 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 substitutivo 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 dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

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

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

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

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição mantém devidamente actualizado o registo

de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do 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 trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição 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 trinta dias antes da notificação da nota de cul-

pa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 85.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze 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.

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

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

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 86.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte 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 87.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no 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 oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a Instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção

de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

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

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição 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 instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da Instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- 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.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- As instituições devem assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

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

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas

condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

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 pelas instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respectivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do factor de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efectivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social.

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social.

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correcções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efectuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de segurança social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respectivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro,

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa

situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

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

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 Janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pela presente secção ou pelo acordo colectivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

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

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por

qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do factor de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reuna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja recepcionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja recepcionado pela instituição o respectivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutra situação de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b*) e *c*) do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um factor de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b*) ou na alínea *c*) do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b*) do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efectuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- 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 requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa 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 escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b*), 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;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c*), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a*), *b*) e *c*), designando cada uma das partes os respectivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a*) do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazeres 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega à instituição de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega na Instituição da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- 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.

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de Junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do

subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 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.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no activo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excepcionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os serviços de assistência médico-social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições de crédito referidas na alínea anterior e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do 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.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangem todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respectivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respectivos pressupostos actuariais adoptados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respectiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respectivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de Fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4, alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva;

va por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b)* do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e)* do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1 e nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efectuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respectivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à actualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respectiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua respon-

sabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente Acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA, efectuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (return on equity) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE

dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do activo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Regime especial do Banco de Portugal

Cláusula 118.^a

Regime de prestação de trabalho

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

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

3- O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, é remunerado como suplementar.

4- O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos é remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 69.^a

5- Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal, aplica-se o disposto nas cláusulas 42.^a e 43.^a

Cláusula 119.^a

Categorias profissionais

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como Banco Central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Cláusula 120.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 121.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 122.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de Janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 123.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às Instituições dele subscritoras, o acordo colectivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respectivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objecto daquelas ressalvas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, representados pela FEBASE, e o Banco BPI, SA, revogam o protocolo do serviço de Banca Telefónica que constava das ressalvas daquele banco (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001).

Cláusula 124.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 125.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 126.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 127.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 128.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à Instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Director comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/recepcionista auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Director comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a actividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objectivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clien-

tes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

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

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é

responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

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

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

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/recepcionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo colectivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 855,17 e 861,58 euros, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)	
	Ano 2016	A partir de 1 de Janeiro de 2017
18	2 743,53	2 764,11
17	2 480,75	2 499,36
16	2 308,01	2 325,32
15	2 126,28	2 142,23
14	1 940,56	1 955,11

13	1 761,21	1 774,42
12	1 612,85	1 624,95
11	1 485,69	1 496,83
10	1 328,85	1 338,82
9	1 219,18	1 228,32
8	1 104,46	1 112,74
7	1 022,07	1 029,74
6	966,44	973,69
5	855,17	861,58
4	742,31	747,88
3	645,34	650,18
2	569,05	573,32
1	530,00	530,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,37 € e 19,52 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro 2017.

4- Diuturnidades (cláusula 70.^a): 41,11 € e 41,42 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 135,64 € e 136,66 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

6- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,10 € e 9,17 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro 2017.

9- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,26 € e 25,45 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1): respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017:

- a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,08 € e 28,29 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico - 39,69 € e 39,99 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico - 49,32 € e 49,69 €;
- d) Ensino secundário - 59,90 € e 60,35 €;
- e) Ensino superior - 68,63 € e 69,14 €.

11- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a) - 181 779,60 € e 183 142,95 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

ANEXO III

Ajudas de custo

1- Valor das ajudas de custo até 31 de Dezembro de 2016 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,00	32,50	15,00
	Parcial	25,00	7,50	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,45	15,73	0,00
	Parcial	15,73	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,00	75,00	30,00
	Parcial	60,00	15,00	0,00

2- Valor das ajudas de custo a partir de 1 de Janeiro de 2017 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31	-	87
32	32		90
33	33		93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

*Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível		Pensão de sobrevivência	
	2016	2017	2016	2017
18	2 361,38	2 379,09	1 097,41	1 105,64
17	2 130,89	2 146,87	992,30	999,74
16	1 967,33	1 982,08	923,20	930,13
15	1 814,43	1 828,04	850,51	856,89
14	1 658,49	1 670,93	776,22	782,04
13	1 515,71	1 527,08	704,47	709,76
12	1 401,89	1 412,40	645,14	649,98
11	1 304,15	1 313,93	594,27	598,73
10	1 180,81	1 189,67	531,54	535,53
9	1 084,10	1 092,23	530,00	530,00
8	982,12	989,49	530,00	530,00
7	911,54	918,38	530,00	530,00
6	866,36	872,86	530,00	530,00
5	776,29	782,11	530,00	530,00
4	684,40	689,53	530,00	530,00
3	606,45	611,00	530,00	530,00
2	543,96	548,04	530,00	530,00
1	530,00	530,00	530,00	530,00

valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por Instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B		Categorias do Grupo C					
		Telefonista/recepcionista e auxiliar especialista		Contínuo/porteiro e motorista		Auxiliar	
2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
742,31	747,88	645,34	650,18	569,05	573,32	530,00	530,00

valores em euros

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da Cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	37,93
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,83
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,02

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Abril e Novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT actual
A	Directiva	Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
		Subdirector	Subdirector
B	Comercial	Director comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Subgerente	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/inspector adjunto Analista informática/analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub-chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/sub-chefe secção/sub-chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)
	C	Apoio	Telefonista/recepcionista/auxiliar especialista
Contínuo/porteiro			Grupo III
Motorista			Grupo III
Auxiliar			Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respectiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

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

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

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada Instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efectuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada Instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

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

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial 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 em que o tempo dispendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afectar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afectar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no activo da Instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados seleccionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser seleccionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respectivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efectuados em prestações mensais constantes.

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

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respectivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do em-

préstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta 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 liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

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

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objectivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, 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 tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

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

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

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, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente dispendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer actividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

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

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

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea f) número 1 do artigo 1.º e alínea c) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a Instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento colectivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela Instituição para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a Instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1- f) e artigo 2.º, 1- c) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1. e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

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

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

a) Título de ocupação

i) Habitação própria inadequada - 15 pontos

ii) Locação - 20 pontos

iii) Sublocação ou hospedagem - 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)

i) Independente - 0 pontos

ii) Coabitação com familiares - 5 pontos

iii) Coabitação com não familiares - 10 pontos

c) Índice de ocupação

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

em que:

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

i) superior a 10 % até 20 % - 10 pontos

ii) superior a 20 % até 30 % - 15 pontos

iii) superior a 30 % até 40 % - 20 pontos

iv) superior a 40 % até 50 % - 25 pontos

v) superior a 50 % - 30 pontos

2- Situação familiar

a) Independente ou isolado - 5 pontos

b) Com agregado familiar - 10 pontos

c) Por cada ascendente - 10 pontos

d) Por cada descendente - 10 pontos

e) Existindo descendentes de sexo diferente - 15 pontos

f) Existindo ascendente (s) e descendente (s) - 15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»

a) até $A \times 3$ - 40 pontos

b) de $A \times 3$ até $A \times 3 + 350 \text{ €}$ - 35 pontos

c) de $A \times 3 + 350 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700 \text{ €}$ - 30 pontos

d) de $A \times 3 + 700 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ - 25 pontos

e) de $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ - 20 pontos

f) de $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ - 15 pontos

g) de $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ - 10 pontos

h) de $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ - 5 pontos

i) a partir de $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ - 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

por cada ano não contemplado - 5 pontos

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º - prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente dispendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelo Instituição de Crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente - Prioridade absoluta.

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, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

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.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

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) substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à Instituição de Crédito mutuante, no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário, o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

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.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

ANEXO 2

Definições

Lisboa, 5 de Julho de 2016.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas), Banco Popular Portugal, BNP Paribas Lease Group - Sucursal em Portugal e Abanca, Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal.

Tiago Ravara Marques.

Maria Isabel Abranches Viegas.

(Ambos e cada um como membros do grupo negociador e na qualidade de mandatários.)

Pelo grupo negociador, em representação do:

BNP Paribas - Sucursal em Portugal com a declaração de que o presente acordo coletivo de trabalho aplica-se à atividade bancária portuguesa exercida pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal, não abrangendo as relações de trabalho mantidas com os trabalhadores total ou maioritariamente afetos ao desenvolvimento e execução de serviços de suporte à atividade internacional do grupo económico BNP Paribas, que não correspondam a receção de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, nem a transações e operações de crédito e de débito respeitantes a entidades com estabelecimento estável em território nacional e registadas contabilisticamente nos livros da mesma sucursal:

Tiago Ravara Marques.

Maria Isabel Abranches Viegas.

(Ambos e cada um como membros do grupo negociador e na qualidade de mandatários.)

Pelo Banco Santander Totta:

Maria Isabel Abranches Viegas, na qualidade de mandatária.

Pelos Banco BPI, SA, Banco Português de Investimento, SA, BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, BPI Private Equity - Sociedade de Capital de Risco, SA e Techsource - Serviços Informáticos, ACE:

Tiago Ravara Marques.

José Manuel Simões Correia.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pelo Novo Banco, SA:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges.

Luís Alfredo Leitão Franco.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pelos GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, e Novo Banco dos Açores:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges, na qualidade de mandatária.

Pelos Haitong Bank, SA e Haitong Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

José Eduardo Folgado Gabriel, na qualidade de mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaia Argentaria (Portugal), SA e Ibv Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal:

Maria Teresa Ortiz Romera, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Luís Carlos Infante Sanchez, na qualidade de mandatário.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre.

Anibal José Costa Ribeiro.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães.

André João Oliveira Cardoso.

Clara Maria Assunção Quental Silva.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

José Maria Pastor de Oliveira.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 117/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do sector bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, aqui representados pela FSIB e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 22 empregadores e 10 750 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

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

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

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 121.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respectiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada

em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

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

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

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

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

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores - um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores - um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores - dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores - três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores - quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores - cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores - seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 - um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 52.^a

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 dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de grati-

ficações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical nas Instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

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

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês

seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a, nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições par bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de Julho de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa 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 se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades

intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no numero 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

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

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

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

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

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que 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.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convenionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justificarem;

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

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção 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;

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar ser-

viços fornecidos pela Instituição ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a Instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as actividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às actividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do sector bancário ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova 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 a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

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 correspondentes a categoria cujo 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 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, 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.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a Instituição provar que da

mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 73.^a, número 2, alínea *b)*, aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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 cinquenta e cinco horas;

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

c) A instituição 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 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela Instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente Acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- 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 a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam 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 do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, vi-

deoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a Instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a Instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

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

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respectivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da Instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

5- 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 empregador.

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

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

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

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

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

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

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

5- Quando, em razão do interesse da instituição 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias

vencido, se o trabalhador ainda o 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, doze 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 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela Instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

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 do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b*) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 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.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Instituição com a antecedência de 5 dias.

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode 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 efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva 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, incluindo no âmbito do regime de segurança social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

Cláusula 60.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

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

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição 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 é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

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

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 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, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

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

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

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

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

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- 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.

5- 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 da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

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

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 horas e a chegada se verificar após as 21h00 horas;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 horas ou a chegada se verificar antes das 21h00 horas;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 horas ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no nú-

mero anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 119.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- 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, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a Instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 79.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a instituição, 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.

Cláusula 80.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão;
- 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 substitutivo 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 dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

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

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

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

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

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

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

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

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções pre-

vistas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

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

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a Instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do 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 trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição 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 trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 85.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze 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.

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

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

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos

nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 86.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte 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 87.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no 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 oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a

instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição 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 instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- 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.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- As instituições devem assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente Acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das Instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

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

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à Instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

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 pelas instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários neles 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, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a bem como aos demais titulares das pensões e subsídios neles previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com

fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respectivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do factor de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efectivamente aplicada pela instituição ou serviço de segurança social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correcções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efectuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respectivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia

com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

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

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) no caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

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

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 Março de 1996

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de Março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo ii, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra Instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo colectivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

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

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do factor de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de segurança social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja recepcionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja recepcionado pela instituição o respectivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a Instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas b) e c) do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um factor de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efectuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- 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 requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa 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 escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a representa o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), 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;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respectivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior faz-se segundo as regras es-

tabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega à Instituição de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega na Instituição da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de

nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- 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.

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de Junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a Instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas Instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de

reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da Instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 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.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no activo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excepcionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os serviços de assistência médico-social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das Instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do 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.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respectivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja todos os trabalhadores,

ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respectivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respectivos pressupostos actuariais adoptados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respectiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente,

o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respectivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1. constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de Fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4. alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei

determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por Instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no Regime Geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência,

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por

este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1. e nas alíneas a) e b) do número 3. da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efectuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respectivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à actualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respectiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregado-

ras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da Deliberação de Resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de segurança social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os Sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efectuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior

integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (return on equity) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do activo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 118.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 119.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 120.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das Instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de Janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 121.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo colectivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respectivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objecto daquelas ressalvas.

Cláusula 122.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 123.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 124.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 125.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as Instituições e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 126.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Subdirector	13
Grupo B	Comercial	Director comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
Grupo C	Apoio	Telefonista/recepcionista e auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colabo-

ram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Director comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a actividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objectivos em linha com a estratégia comercial definida

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da Instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

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

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos

de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

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

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

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/recepcionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo colectivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 855,17 e 861,58 euros, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de janeiro de 2017;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)	Retribuição de base (euros)
	Ano 2016	A partir de 1 de Janeiro de 2017
18	2 743,53	2 764,11
17	2 480,75	2 499,36
16	2 308,01	2 325,32
15	2 126,28	2 142,23
14	1 940,56	1 955,11
13	1 761,21	1 774,42
12	1 612,85	1 624,95
11	1 485,69	1 496,83
10	1 328,85	1 338,82
9	1 219,18	1 228,32
8	1 104,46	1 112,74
7	1 022,07	1 029,74
6	966,44	973,69
5	855,17	861,58
4	742,31	747,88
3	645,34	650,18
2	569,05	573,32
1	530,00	530,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,37 € e 19,52 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

4- Diuturnidades (cláusula 70.^a): 41,11 € e 41,42 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 135,64 € e 136,66 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

6- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,10 e € 9,17 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de traba-

lho (cláusula 77.^a, número 2): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

9- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,26 € e 25,45 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1): respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017:

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,08 € e 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 39,69 € e 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 49,32 € e 49,69 €;

d) Ensino secundário - 59,90 € e 60,35 €;

e) Ensino superior - 68,63 € e 69,14 €.

11- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a) - 181 779,60 € e 183 142,95 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

ANEXO III

Ajudas de custo

1- Valor das ajudas de custo até 31 de Dezembro de 2016 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,00	32,50	15,00
	Parcial	25,00	7,50	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,45	15,73	0,00
	Parcial	15,73	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,00	75,00	30,00
	Parcial	60,00	15,00	0,00

2- Valor das ajudas de custo a partir de 1 de Janeiro de 2017 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período		2.º período		Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V		Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V		(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	1*	2	
2	2	2	2	4	
3	3	3	3	6	
4	4	4	4	8	
5	5	5	5	10	
6	6	6	6	12	
7	7	7	7	14	
8	8	8	8	16	
9	9	9	9	18	
10	10	10	10	20	
11	11	11	11	24	
12	12	12	12	27	
13	13	13	13	30	
14	14	14	14	33	
15	15	15	15	36	
16	16	16	16	39	
17	17	17	17	43	
18	18	18	18	46	
19	19	19	19	49	
20	20	20	-	52	
21	21	21	-	55	
22	22	22	-	58	
23	23	23	-	62	
24	24	24	-	65	
25	25	25	-	68	
26	26	26	-	71	
27	27	27	-	74	
28	28	28	-	77	
29	29	29	-	81	
30	30	30	-	84	
31	31	31	-	87	
32	32	32	-	90	
33	33	33	-	93	
34	34	34	-	96	
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		-	100	

*Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível		Pensão de sobrevivência	
	2016	2017	2016	2017
18	2 361,38	2 379,09	1 097,41	1 105,64
17	2 130,89	2 146,87	992,30	999,74
16	1 967,33	1 982,08	923,20	930,13
15	1 814,43	1 828,04	850,51	856,89
14	1 658,49	1 670,93	776,22	782,04
13	1 515,71	1 527,08	704,47	709,76
12	1 401,89	1 412,40	645,14	649,98
11	1 304,15	1 313,93	594,27	598,73
10	1 180,81	1 189,67	531,54	535,53
9	1 084,10	1 092,23	530,00	530,00
8	982,12	989,49	530,00	530,00
7	911,54	918,38	530,00	530,00
6	866,36	872,86	530,00	530,00
5	776,29	782,11	530,00	530,00
4	684,40	689,53	530,00	530,00
3	606,45	611,00	530,00	530,00
2	543,96	548,04	530,00	530,00
1	530,00	530,00	530,00	530,00

Valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por Instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 121.ª número 1:

Grupos A e B		Categorias do Grupo C					
		Telefonista/recepcionista e auxiliar especialista		Contínuo/porteiro e motorista		Auxiliar	
2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
742,31	747,88	645,34	650,18	569,05	573,32	530,00	530,00

Valores em euros

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	37,93
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,83
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,02

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Abril e Novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT actual
A	Directiva	Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
		Subdirector	Subdirector
B	Comercial	Director comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Subgerente	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/analista coordenador om
		Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/inspector adjunto Analista informática/analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub-chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/sub-chefe secção/sub-chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)
	C	Apoio	Telefonista/recepcionista/auxiliar especialista
Contínuo/porteiro			Grupo III
Motorista			Grupo III
Auxiliar			Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respectiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

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

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

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efectuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

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

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial 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 em que o tempo dispendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afectar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afectar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no activo da Instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados seleccionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser seleccionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respectivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efectuados em prestações mensais constantes.

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

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respectivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do em-

préstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta 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 liquidação total dos mesmos, se existir acordo da Instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

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

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objectivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, 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 tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

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

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

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, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente dispendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer actividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

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

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

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea f) número 1 do artigo 1.º e alínea c) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitância com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na Instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento colectivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na Instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela Instituição para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a Instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 f) e artigo 2.º, 1 c) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

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

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

a) Título de ocupação

i) Habitação própria inadequada - 15 pontos

ii) Locação - 20 pontos

- iii) Sublocação ou hospedagem - 30 pontos
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
 - i) Independente - 0 pontos
 - ii) Coabitação com familiares - 5 pontos
 - iii) Coabitação com não familiares - 10 pontos
- c) Índice de ocupação

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

em que:

NPR = número de pessoas residentes

NQ = número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar

- i) até 10 % - 5 pontos
- ii) superior a 10 % até 20 % - 10 pontos
- iii) superior a 20 % até 30 % - 15 pontos
- iv) superior a 30 % até 40 % - 20 pontos
- v) superior a 40 % até 50 % - 25 pontos
- vi) superior a 50 % - 30 pontos

2- Situação familiar

- a) Independente ou isolado - 5 pontos
- b) Com agregado familiar - 10 pontos
- c) Por cada ascendente - 10 pontos
- d) Por cada descendente - 10 pontos
- e) Existindo descendentes de sexo diferente - 15 pontos
- f) Existindo ascendente(s) e descendente(s) - 15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

- a) até $A \times 3$ - 40 pontos
- b) de $A \times 3$ até $A \times 3 + 350 \text{ €}$ - 35 pontos
- c) de $A \times 3 + 350 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700 \text{ €}$ - 30 pontos
- d) de $A \times 3 + 700 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ - 25 pontos
- e) de $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ - 20 pontos
- f) de $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ - 15 pontos
- g) de $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ - 10 pontos
- h) de $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ - 5 pontos
- i) A partir de $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ - 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado - 5 pontos.

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º - prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente dispendido e supe-

rior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) a alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) a alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente;

Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

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, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela Instituição de crédito.

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.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

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) substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o bene-

ficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

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.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, 5 de Julho de 2016.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco Popular Portugal, BNP Paribas Lease Group - Sucursal em Portugal e Abanca, Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal:

Tiago Ravara Marques.

Maria Isabel Abranches Viegas.

(Ambos e cada um como membros do grupo negociador e na qualidade de mandatários.)

Pelo grupo negociador, em representação do:

BNP Paribas - Sucursal em Portugal com a declaração que o presente acordo coletivo de trabalho aplica-se à atividade bancária portuguesa exercida pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal, não abrangendo as relações de trabalho mantidas com os trabalhadores total ou maioritariamente afetos ao desenvolvimento e execução de serviços de suporte à atividade internacional do grupo económico BNP Paribas, que não correspondam a receção de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, nem a transações e operações de crédito e de débito respeitantes a entidades com estabelecimento estável em território nacional e registadas contabilisticamente nos livros da mesma sucursal:

Tiago Ravara Marques.

Maria Isabel Abranches Viegas.

(Ambos e cada um como membros do grupo negociador e na qualidade de mandatários.)

Pelo Banco Santander Totta:

Maria Isabel Abranches Viegas, na qualidade de mandatária.

Pelos Banco BPI, SA, Banco Português de Investimento, SA, BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, BPI Private Equity - Socie-

dade de Capital de Risco, SA e Techsource - Serviços Informáticos, ACE:

Tiago Ravara Marques.

José Manuel Simões Correia.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pelo Novo Banco, SA:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges.

Luís Alfredo Leitão Franco.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pelos GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA e Novo Banco dos Açores:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges, na qualidade de mandatária.

Pelos Haitong Bank, SA e Haitong Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

José Eduardo Folgado Gabriel, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaino Argentaria (Portugal), SA e IBV Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal:

Maria Teresa Ortiz Romera, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Luís Carlos Infante Sanchez, na qualidade de mandatário.

Pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 115/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Europa&c Embalagem, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Europa&c Embalagem, SA, exerça a sua actividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Av. Alfredo da Silva 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3- A Europa&c Embalagem, SA dedica-se à fabricação de cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do código de trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 337 trabalhadores.

5- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 3 anos, excepto o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3- Findo o prazo de vigência previsto no anterior ponto 1 o AE renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes.

4- Qualquer das partes poderá denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

5- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

6- O presente AE não pode ser denunciado sem que tenha decorrido o período de vigência inicial.

7- A proposta de revisão deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

8- A resposta à denúncia ou proposta de revisão será enviada, por escrito, acompanhada da respectiva fundamentação, até 30 dias após a recepção da proposta.

9- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia ou da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Preenchimento postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissões

1- Nas admissões serão respeitadas as condições estabelecidas na lei e neste acordo de empresa e na regulamentação interna da empresa.

2- Em qualquer admissão será efectuado exame médico, facultado pela empresa, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes.

3- No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

4- No preenchimento de vagas ou postos de trabalho a empresa procurará ter em conta os trabalhadores ao seu serviço.

5- A empresa não admitirá pessoas na situação de reforma.

6- No caso de reestruturação de serviços a empresa privilegiará, sempre que possível, a reconversão profissional sobre a redução dos postos de trabalho.

7- A admissão, promoção e acesso de trabalhadores diminuídos físicos, processar-se-á nos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da empresa depende do aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de quinze dias.

4- A falta de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

5- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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 trabalhador que exerça cargo de direcção

ou técnico superior.

6- No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 15 dias para contratos de duração inferior a 6 meses;
- b) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

A empresa observará na contratação a termo, as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 6.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho, ou doença profissional, de acordo com a legislação aplicável. Quando tal não for possível, a empresa informará o trabalhador dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração mínima prevista para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 7.^a

Promoções

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua necessária para garantir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, com vista a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade

e a competitividade da empresa.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se, os trabalhadores, a todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido pelos trabalhadores dos níveis de qualificação I a IV na frequência de acções de formação profissional que decorram fora do período normal de trabalho, será remunerado pelo valor da taxa horária linear de cada trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- l) Organizar, enviar e afixar o Relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assidui-

dade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

e) Observar e procurar que outros observem os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho bem como a segurança, higiene, saúde e medicina no trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;

g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Participar de modo diligente nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas;

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

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

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho que decorram da lei, deste acordo de empresa, das normas da empresa e de ordens dadas pela hierarquia;

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

n) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da empresa como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos e que não sejam contrários aos direitos e garantias do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

c) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo, ou ainda quando haja acordo entre as partes;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Fazer lock-out, nos termos da lei;

i) Despedir sem justa causa;

j) Admitir trabalhadores remunerados exclusivamente através de comissões.

CAPÍTULO IV

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergente;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério responsável pela área ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

5- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

4- Entende-se por comissão sindical (CS) a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

5- Entende-se por comissão intersindical (CI) a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

6- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

7- Aos dirigentes sindicais ou representantes da direcção sindical, que não trabalhem na empresa, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

8- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

9- Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

- a) Unidade de Albarraque;
- b) Unidade de Guilhabreu;
- c) Unidade de Leiria.

10- A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio mensal ao sindicato respectivo, depois de recebida a declaração individual do trabalhador para o efeito.

Cláusula 16.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se:

a) 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, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

b) Fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, ou pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical a comissão sindical ou intersindical.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao director da unidade e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias. Em caso de urgência reconhecida pela empresa, poderá ser dispensado o pré-aviso de comunicação previsto nesta cláusula.

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 17.^a

Informação e consulta dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, eventualmente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Acompanhar a aplicação das disposições legais e deste acordo.

Cláusula 18.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado e disponibilizado por esta, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

3- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou dez horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito, e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

Cláusula 19.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais, de cada sindicato, que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste acordo, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 4;
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados 6.

2- As direcções dos sindicatos comunicarão nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizerem no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores a empresa poderá ceder instalações apropriadas ao exercício das funções.

3- Do disposto nos números anteriores não poderá resultar a alteração das situações actualmente existentes nos estabelecimentos da empresa.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro dos corpos gerentes das associações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com 48 horas de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito.

Comissões de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criarem comissão de trabalhadores e sub-comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações permanentes, necessárias e adequadas para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limi-

tação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3- No exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4- Os membros da comissão de trabalhadores, dispõem de 32 horas mensais para o exercício das suas funções.

5- Os membros das subcomissões de trabalhadores, dispõem de 8 horas mensais para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 39 horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.^a

3- A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários, quando a eles houver lugar.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário fixo nocturno - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas, sendo o trabalho essencialmente prestado durante o período da noite;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 30.^a

Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período normal de trabalho.

2- Os horários de turno não terão previsto intervalo de descanso, sendo garantido, no entanto, uma paragem de trinta minutos a cada trabalhador para refeição, que são considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho. A paragem ocorrerá para que a prestação de trabalho não seja superior a 6 horas consecutivas.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, está condicionada ao acordo escrito do trabalhador, salvo se à entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

4- A prestação de trabalho em horário fixo nocturno, está condicionada a acordo escrito específico para o efeito.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos, passará imediatamente a horário normal.

6- Quando o regime de turnos com laboração contínua for introduzido, terá a sua regulamentação de ser negociada, antecipadamente, com as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores por sua iniciativa e interesse desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, com respeito pelas regras legais aplicáveis.

2- Com esta troca, os trabalhadores expressamente aceitam todas as condições referentes a início, termo e dias de descanso, do novo horário, turno ou letra em que irão ingressar e, o momento do regresso ao seu anterior horário, será efectuado nas mesmas condições.

3- As trocas de turnos não poderão determinar pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- Podem estar sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por o exercício regular da sua actividade ser fora do estabelecimento, não possam estar sujeitos aos sistemas de controlo de presenças em vigor.

3- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis e expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dias de descanso complementar, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3- O descanso compensatório a que se referem os números anteriores vence-se quando perça um número de horas

igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4- Em circunstâncias excepcionais e sempre por pedido do trabalhador e com a concordância da chefia, poderão ser concedidas horas avulsas de folga, desde que isso não implique trabalho suplementar de outro trabalhador.

5- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a hierarquia ou, na sua falta, pela hierarquia.

8- O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

9- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, terá de ser observado um intervalo mínimo de 11 horas de descanso até ao início do período normal de trabalho consequente.

10- A empresa pagará subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em dia de descanso, dia de descanso complementar ou feriado.

11- A empresa assegurará o pagamento duma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho.

12- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte, sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar, e não disponha do seu transporte habitual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso complementar é o sábado.

3- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 37.^a

Feridos

1- Serão observados os seguintes feriados:

a) 1 de Janeiro; Terça-Feira de Carnaval; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro.

b) O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 38.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito ao gozo de férias, de acordo com a legislação aplicável.

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

4- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

Cláusula 39.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- As férias deverão ser marcadas em dias consecutivos, sendo permitida, com o acordo dos trabalhadores, a marcação do período de férias em períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os efeitos do número anterior, a empresa apresentará à comissão de trabalhadores, ou na sua falta aos delegados sindicais, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, uma proposta do plano anual de férias para parecer a emitir até 15 de Fevereiro.

4- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento aos elementos referidos no número anterior.

5- Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

6- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7- Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal, a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 40.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2- Pode ser acumulado o gozo de metade do período de férias do ano vencido do ano anterior com o período do ano em causa sempre que os trabalhadores pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3- Mediante acordo, o trabalhador, poderá acumular num ano, metade do período de férias do ano anterior.

Cláusula 41.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2- Se de qualquer dos factos previstos no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias remanescentes, será marcado por acordo entre as partes ou, na falta deste, pela empresa, preferencialmente logo após terminar o período de doença.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Se do previsto no número 1 ou em outra situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que teria vencido em 1 de Janeiro desse

ano como se estivesse ao serviço, que será gozado após a prestação de 3 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 46.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador, no local onde desempenha a sua actividade, durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 47.^a

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 do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes, do trabalhador

ou do cônjuge ou irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente delegados e dirigentes sindicais e membros de comissão e subcomissões de trabalhadores nos termos deste AE e da lei;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e inerentes tratamentos, ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou outras situações semelhantes;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, conforme declaração nos termos previstos na lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) 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;

j) As motivadas pelo nascimento de um filho nos termos da lei;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Nos casos em que o trabalhador tiver já iniciado trabalho no dia em que ocorrer o óbito, não será considerado esse dia para a contagem do tempo a que tem direito a faltar ao serviço, ainda que tenha suspenso a prestação de trabalho nesse dia;

m) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas remuneradas ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea;

n) As dadas por trabalhadores que prestem serviço em corpo de bombeiros voluntários ou e socorros a náufragos, quando tenham que acorrer a sinistro ou acidente;

o) As motivadas pela doação de sangue nos termos da lei.

3- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações. Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5- As faltas referidas na alínea a) do número 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 48.^a

Participação e justificação de faltas

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir por escrito ao trabalhador nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 49.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.
- 2- Sem prejuízo de disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 47.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
 - b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - c) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 da cláusula 47.^a, para além da retribuição prevista no número 4 da mesma cláusula;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.
- 3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 50.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.^a, bem como as que não forem participadas e/ou justificadas, após a empresa exigir o previsto no número 4 da cláusula 48.^a
- 2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.
- 4- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
 - b) Faltar com alegação de motivo de justificação compro-

vadamente falso.

5- O valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas 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, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou o tempo proporcional, no ano da admissão.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 6- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 53.^a

Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 54.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 55.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 56.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime parcial, terão no mínimo direito a uma remuneração de base, diuturnidades e outras prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis estabelecidas em contrato individual.

4- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo integrem a brigada de incêndios, será mantido o subsídio de bombeiro nos termos actualmente praticados e enquanto integrem a brigada de incêndios.

Cláusula 57.^a

Diuturnidades

1- A empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades existente ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2- Aos trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis VII a VIII do anexo III do presente acordo será incluído o valor de diuturnidade existente à data, no valor de retribuição base, cessando assim o acesso ao regime de diuturnidades anteriormente regulado.

3- O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos do ponto 1 da cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida no número 1 da cláusula 59.^a, de:

a) 9,86 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;

b) 11,31 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;

c) 12,78 % da referida base de indexação, quando em regi-

me de três turnos sem laboração contínua;

d) 18,88 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- Aos trabalhadores em horário fixo nocturno, será atribuído um subsídio mensal de 190,95 euros.

3- Os subsídios de turno indicados nos números anteriores incluem a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos recebem um acréscimo de 6 % da sua remuneração base individual, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

5- Os subsídios de turno indicados nos números 1 e 2, e o acréscimo referido no número 4 desta cláusula, serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 59.^a

Base de indexação

1- A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

2- Para os trabalhadores admitidos para o quadro da empresa após a data da entrada em vigor deste acordo o valor de indexação resulta da definição da média simples das remunerações da tabela média do nível a que o trabalhador pertence, sempre e quando esse valor não ultrapasse o valor de indexação do ponto anterior desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional ao tempo decorrido entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador, a título de subsídio de Natal quantia proporcional ao tempo do trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

A remuneração do trabalho suplementar nocturno será superior em 25 % aos valores percentuais previstos na cláusula 62.^a

Cláusula 62.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta; e 75 % para a segunda hora e seguintes, ou fracção, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal complementar e feriado;
- c) 200 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 63.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis I a IV por um período superior a 120 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis superiores por um período superior a 180 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias corresponde à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis.

Cláusula 65.^a

Subsídio de alimentação

1- A empresa poderá fornecer uma refeição em espécie a cada trabalhador por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 9,65 euros, por cada dia de prestação de trabalho.

4- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 6,00 euros, por cada dia de trabalho prestado.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior ou posterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

Cláusula 66.^a

Subsídio de transporte

A cada trabalhador pertencente ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- A empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores, em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2- Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da empresa e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 68.^a

Retribuição variável

1- Será atribuído pela empresa, trimestralmente um prémio de produtividade, tendo por referência mínima 2,5 % do resultado operacional auditado («EBIT») da empresa e da unidade, de acordo com o procedimento a criar pela empresa e que abrangerá os trabalhadores dos níveis I a VI do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2- Para os trabalhadores incluídos nos níveis VII e VIII este prémio poderá ser substituído por um prémio de objectivos anual, conforme regulamento interno.

3- O prémio será processado no mês seguinte ao encerramento formal das contas trimestrais da empresa.

4- O prémio referido no número 1 será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

5- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referido no número anterior.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

6- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos trinta dias anteriores à notificação da nota de culpa desde que a empresa justifique, por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

7- A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a

contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo de prescrição previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Exercício do poder disciplinar

1- A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A acção disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 71.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 74.^a

Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10-O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11-A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12-Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso do presumível infractor ser representante sindical.

13-Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14-A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15-No prazo de 10 dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16-Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17-Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18-Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19-A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20-A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

Cláusula 75.^a

Registo de sanções

1- A empresa procederá ao registo e arquivo das sanções

disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições legais e deste acordo de empresa, sobre matéria disciplinar.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores, instituições da Segurança Social ou outras que representam os trabalhadores;

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

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício de funções referidas na anterior alínea c).

3- Presume-se também abusivo o despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

Cláusula 77.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior do que for legalmente devido, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no número

2 desta cláusula sem prejuízo de optar pela reintegração, no caso de despedimento, e a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

5- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto do número 3 da cláusula anterior, a indemnização será o dobro nos mesmos termos e condições do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1- Todos os trabalhadores têm direito à protecção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2- Para além do estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas pelo médico de trabalho, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua normal retribuição;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal nocturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o progenitor, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea anterior, devendo avisar a empresa do início da suspensão ou da sua renovação com a antecedência de trinta dias;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adopção aplica-se o regime previsto na lei.

3- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de um hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer um ano. Por acordo os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

4- A empresa mantém o pagamento dos valores de subsí-

dio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da publicação deste acordo, auferiam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

4- No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas a efectuar, não podendo em qualquer caso exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

5- São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

6- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitar as trocas de turnos.

7- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da publicação deste acordo, a atribuição das seguintes regalias, nas condições dos instrumentos em vigor à data em que ocorra o facto que determine tal atribuição:

a) Seguro de doença;

b) Complemento de reforma (velhice, invalidez e sobrevivência).

2- A empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um

seguro de vida nas condições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia.

3- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas nos números anteriores.

4- A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST (interno ou externo), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10- Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imedia-

to, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 82.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 83.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

3- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

5- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

Cláusula 84.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2- A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3- A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos na cláusula 83.^a, com respeito pelo princípio da proporcionalidade

e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São responsabilidades do médico do trabalho, conforme previsto na lei:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Cláusulas específicas

Cláusula 86.^a

Transferências

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não devendo ultrapassar 60 euros mensais (salvo motivos devidamente justificados), corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

Cláusula 87.^a

Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições globais e finais

Cláusula 88.^a

Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Portucel Embalagem, Produtora de Embalagens de Cartão Canelado, SA e os sindicatos outorgantes do presente instrumento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010.

2- As partes outorgantes declaram para todos os efeitos que o presente acordo é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais - Definição de funções

Assistente administrativo - Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

Assistente de vendas - Mantendo-se adstrito ao escritório efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo.

Assistente de laboratório - Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Assistente de logística - Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos stocks. Pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Auxiliar administrativo - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente, reprodução e transmissão de

documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; Apoia todas as tarefas do sector onde está inserido.

Auxiliar industrial - Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e/ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas - Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Coordenador comercial - Coordena toda a equipa de assistentes de vendas da unidade a que pertence, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia. Garante o cumprimento das normas e procedimentos do sistema de gestão comercial.

Desenhador - Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos pré-estabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Oficial de manutenção eléctrica - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Oficial de manutenção mecânica - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Operador de energia e efluentes - É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador industrial de embalagem - Possuindo formação técnica específica e/ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias. Zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que ope-

ram na área da produção de embalagem, nomeadamente, nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

Preparador de trabalho - Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais de forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e/ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Técnico administrativo/industrial - Possuindo conhecimentos teórico e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico comercial - É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido e garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Técnico de desenho - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico industrial de embalagem - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução. Colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção eléctrica - Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica - Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de

inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico qualidade - Zela pelo cumprimento dos procedimentos de qualidade e pelo cumprimento das normas de qualidade em vigor. Assessora o responsável de qualidade e substitui-o sempre que necessário. Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações pré-estabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Técnico superior - Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1- Princípios gerais

a) As categorias profissionais definidas no anexo I, estão integradas em oito níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III - Enquadramentos profissionais por níveis.

b) Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex. assistente administrativo - nível IV, assistente administrativo - nível III, etc).

c) À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

d) Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

e) Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica para a nova função.

2- Nível I

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) Após um período de permanência máximo de dois anos, o trabalhador passará a integrar o nível II.

3- Nível II

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O trabalhador passará a integrar o nível III logo que reúna e lhe seja reconhecida capacidade profissional para tal.

4- Níveis III e IV

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O acesso ao nível IV só será admissível se o trabalhador for capaz de, depois de garantida a devida formação, conduzir 3 máquinas (transformação) ou 3 postos do sector em que se enquadre.

5- Níveis V e VI

a) É condição necessária à admissão curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas, que podem incluir coordenação de equipas, poderá ser promovido ao nível VII ou VIII e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

6- Níveis VII e VIII

a) É condição necessária à admissão, a frequência ou curso superior e/ou curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) A carreira nestes dois níveis será sempre adequada ao grau de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e, por consequência, à capacidade de evolução de carreira definida dentro do Grupo Europac.

6- Progressão salarial em cada nível

a) Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.

b) A progressão salarial será o resultado duma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de avaliação profissional que consiste na recolha contínua da informação.

c) A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.

d) A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.

e) Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

7- Avaliação de desempenho profissional

a) A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no primeiro trimestre de cada ano.

b) O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.

c) Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa, do manual de avaliação de desempenho.

d) O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma, numa entrevista de avaliação obrigatória conduzida pelo seu chefe hierárquico.

e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como: a melhorar, satisfatório, bom e muito bom.

f) Havendo lugar a progressão salarial decorrente da avaliação de desempenho, o valor dessa progressão será determinado pela empresa de acordo com a posição do salário do trabalhador avaliado na banda salarial do seu nível e do grau de potencial de desenvolvimento identificado.

8- Deontologia profissional

a) Sempre que, o exercício de determinada actividade profissional, esteja obrigatoriamente condicionada por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.

b) Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

c) Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Actualização do salário

A todos os trabalhadores da empresa será aplicado a partir do dia 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano, o aumento salarial negociado pelos subscritores do presente acordo de empresa.

No corrente ano de 2016 foi acordado, com efeitos a 1 de Janeiro de 2016, o seguinte:

– Aumento de 20 € no salário base dos trabalhadores enquadrados no nível I;

– Aumento de 10 € no salário base dos restantes trabalhadores.

10- Actualização da tabela salarial

– Actualização da tabela salarial em 0,5 % (anexo IV).

11- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária

– Actualização em 0,5 % nas restantes cláusulas de expressão pecuniária.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível VIII

Técnico superior

Nível VII

Técnico superior

Nível VI

Coordenador comercial
Técnico administrativo/industrial
Técnico de desenho
Técnico industrial de embalagem
Técnico de laboratório
Técnico de manutenção eléctrica
Técnico de manutenção mecânica
Técnico comercial

Nível V

Assistente de logística
Coordenador comercial
Preparador de trabalho
Técnico administrativo/industrial
Técnico de desenho
Técnico industrial de embalagem
Técnico de laboratório
Técnico de manutenção eléctrica
Técnico de manutenção mecânica
Técnico comercial

Nível IV

Assistente administrativo
Assistente de laboratório
Assistente de logística
Assistente de vendas
Condutor de máquinas
Desenhador
Oficial de manutenção eléctrica
Oficial manutenção mecânica
Operador industrial de embalagem
Preparador de trabalho

Nível III

Assistente administrativo
Assistente de laboratório
Assistente de logística
Assistente de vendas
Condutor de máquinas
Desenhador
Oficial manutenção eléctrica
Oficial manutenção mecânica
Operador de energia e efluentes
Operador industrial de embalagem

Nível II

Auxiliar administrativo
Auxiliar industrial

Nível I

Auxiliar administrativo
Auxiliar industrial

ANEXO IV

Tabela salarial

A partir de 1 de Janeiro de 2016

1,005

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Media	Máxima
VIII	1 508,88	2 334,60	2 714,12
VII	1 427,97	1 945,50	2 290,53
VI	1 271,21	1 621,96	1 901,62
V	1 059,32	1 351,63	1 584,66
IV	882,77	1 126,36	1 320,55
III	735,65	938,63	1 100,46
II	613,04	782,19	917,06
I	532,65	651,83	719,26
Base de indexação			1 238,99

Albarraque, 21 de Abril de 2016.

Pela Europa&c Embalagem, SA:

Vera Lúcia Vieira Mouta, na qualidade de representante.
Emília de Jesus Tavares Valongo, na qualidade de representante.

Pelas organizações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações dos sindicatos filiadas:

SINDEQ - Sindicato da Industria a e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 26 de Julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 118/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Europa&c Embalagem, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Europa&c Embalagem, SA, exerça a sua actividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Av. Alfredo da Silva 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3- A Europa&c Embalagem, SA dedica-se à fabricação de cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 337 trabalhadores.

5- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 3 anos, excepto o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3- Findo o prazo de vigência previsto no anterior ponto 1. o AE renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes.

4- Qualquer das partes poderá denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

5- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

6- O presente AE não pode ser denunciado sem que tenha decorrido o período de vigência inicial.

7- A proposta de revisão deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam re-

vistas.

8- A resposta à denúncia ou proposta de revisão será enviada, por escrito, acompanhada da respectiva fundamentação, até 30 dias após a recepção da proposta.

9- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia ou da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Preenchimento postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissões

1- Nas admissões serão respeitadas as condições estabelecidas na lei e neste acordo de empresa e na regulamentação interna da empresa.

2- Em qualquer admissão será efectuado exame médico, facultado pela empresa, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes.

3- No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

4- No preenchimento de vagas ou postos de trabalho a empresa procurará ter em conta os trabalhadores ao seu serviço.

5- A empresa não admitirá pessoas na situação de reforma.

6- No caso de reestruturação de serviços a empresa privilegiará, sempre que possível, a reconversão profissional sobre a redução dos postos de trabalho.

7- A admissão, promoção e acesso de trabalhadores diminuídos físicos, processar-se-á nos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da empresa depende do aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de quinze dias.

4- A falta de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

5- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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 trabalhador que exerça cargo de direcção ou técnico superior.

6- No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 15 dias para contratos de duração inferior a 6 meses.

b) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

A empresa observará na contratação a termo, as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 6.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho, ou doença profissional, de acordo com a legislação aplicável. Quando tal não for possível, a empresa informará o trabalhador dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração mínima prevista para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 7.^a

Promoções

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua necessária para garantir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, com vista a

melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se, os trabalhadores, a todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido pelos trabalhadores dos níveis de qualificação I a IV na frequência de acções de formação profissional que decorram fora do período normal de trabalho, será remunerado pelo valor da taxa horária linear de cada trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;

i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;

j) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Organizar, enviar e afixar o Relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

e) Observar e procurar que outros observem os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho bem como a segurança, higiene, saúde e medicina no trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;

g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Participar de modo diligente nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas;

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

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

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho que decorram da lei, deste acordo de empresa, das normas da empresa e de ordens dadas pela hierarquia;

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

n) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da empresa como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos e que não sejam contrários aos direitos e garantias do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

c) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo, ou ainda quando haja acordo entre as partes;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Fazer lock-out, nos termos da lei;

i) Despedir sem justa causa;

j) Admitir trabalhadores remunerados exclusivamente através de comissões.

CAPÍTULO IV

Organização dos trabalhadores na empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergente;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério responsável pela área ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

5- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

4- Entende-se por comissão sindical (CS) a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

5- Entende-se por comissão intersindical (CI) a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

6- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

7- Aos dirigentes sindicais ou representantes da direcção sindical, que não trabalhem na empresa, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

8- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

9- Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais deli-

mitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

- a) Unidade de Albarraque;
- b) Unidade de Guilhabreu;
- c) Unidade de Leiria.

10- A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio mensal ao sindicato respectivo, depois de recebida a declaração individual do trabalhador para o efeito.

Cláusula 16.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se:

a) 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, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

b) Fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, ou pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical a comissão sindical ou intersindical.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao director da unidade e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias. Em caso de urgência reconhecida pela empresa, poderá ser dispensado o pré-aviso de comunicação previsto nesta cláusula.

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 17.^a

Informação e consulta dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, eventualmente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Acompanhar a aplicação das disposições legais e deste acordo.

Cláusula 18.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado e disponibilizado por esta, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

3- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou dez horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito, e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

Cláusula 19.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais, de cada sindicato, que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste acordo, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 4;

e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados 6.

2- As direcções dos sindicatos comunicarão nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizerem no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores a empresa poderá ceder instalações apropriadas ao exercício das funções.

3- Do disposto nos números anteriores não poderá resultar a alteração das situações actualmente existentes nos estabelecimentos da empresa.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro dos corpos gerentes das associações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com 48 horas de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito.

Comissões de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criarem comissão de trabalhadores e sub-comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações permanentes, necessárias e adequadas para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limi-

tação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3- No exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4- Os membros da comissão de trabalhadores, dispõem de 32 horas mensais para o exercício das suas funções.

5- Os membros das subcomissões de trabalhadores, dispõem de 8 horas mensais para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 39 horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.^a

3- A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários, quando a eles houver lugar.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário fixo nocturno - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas, sendo o trabalho essencialmente prestado durante o período da noite;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 30.^a

Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período normal de trabalho.

2- Os horários de turno não terão previsto intervalo de descanso, sendo garantido, no entanto, uma paragem de trinta minutos a cada trabalhador para refeição, que são considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho. A paragem ocorrerá para que a prestação de trabalho não seja superior a 6 horas consecutivas.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, está condicionada ao acordo escrito do trabalhador, salvo se à entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

4- A prestação de trabalho em horário fixo nocturno, está condicionada a acordo escrito específico para o efeito.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos, passará imediatamente a horário normal.

6- Quando o regime de turnos com laboração contínua for introduzido, terá a sua regulamentação de ser negociada, antecipadamente, com as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

1- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores por sua iniciativa e interesse desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, com respeito pelas regras legais aplicáveis.

2- Com esta troca, os trabalhadores expressamente aceitam todas as condições referentes a início, termo e dias de descanso, do novo horário, turno ou letra em que irão ingressar e, o momento do regresso ao seu anterior horário, será efectuado nas mesmas condições.

3- As trocas de turnos não poderão determinar pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- Podem estar sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por o exercício regular da sua actividade ser fora do estabelecimento, não possam estar sujeitos aos sistemas de controlo de presenças em vigor.

3- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis e expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dias de descanso complementar, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3- O descanso compensatório a que se referem os números anteriores vence-se quando perca um número de horas

igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4- Em circunstâncias excepcionais e sempre por pedido do trabalhador e com a concordância da chefia, poderão ser concedidas horas avulsas de folga, desde que isso não implique trabalho suplementar de outro trabalhador.

5- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a hierarquia ou, na sua falta, pela hierarquia.

8- O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

9- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, terá de ser observado um intervalo mínimo de 11 horas de descanso até ao início do período normal de trabalho consequente.

10- A empresa pagará subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em dia de descanso, dia de descanso complementar ou feriado.

11- A empresa assegurará o pagamento dum refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho.

12- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte, sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar, e não disponha do seu transporte habitual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso complementar é o sábado.

3- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 37.^a

Feridos

1- Serão observados os seguintes feriados:

a) 1 de Janeiro; Terça-Feira de Carnaval; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro.

b) O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 38.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito ao gozo de férias, de acordo com a legislação aplicável.

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

4- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

Cláusula 39.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- As férias deverão ser marcadas em dias consecutivos, sendo permitida, com o acordo dos trabalhadores, a marcação do período de férias em períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os efeitos do número anterior, a empresa apresentará à comissão de trabalhadores, ou na sua falta aos delegados sindicais, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, uma proposta do plano anual de férias para parecer a emitir até 15 de Fevereiro.

4- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento aos elementos referidos no número anterior.

5- Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

6- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7- Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal, a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

Cláusula 40.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2- Pode ser acumulado o gozo de metade do período de férias do ano vencido do ano anterior com o período do ano em causa sempre que os trabalhadores pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3- Mediante acordo, o trabalhador, poderá acumular num ano, metade do período de férias do ano anterior.

Cláusula 41.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2- Se de qualquer dos factos previstos no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias remanescentes, será marcado por acordo entre as partes ou, na falta deste, pela empresa, preferencialmente logo após terminar o período de doença.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Se do previsto no número 1 ou em outra situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que teria vencido em 1 de Janeiro desse

ano como se estivesse ao serviço, que será gozado após a prestação de 3 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 46.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador, no local onde desempenha a sua actividade, durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 47.^a

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 do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes, do trabalhador

ou do cônjuge ou irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente delegados e dirigentes sindicais e membros de comissão e subcomissões de trabalhadores nos termos deste AE e da lei;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e inerentes tratamentos, ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou outras situações semelhantes;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, conforme declaração nos termos previstos na lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) 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;

j) As motivadas pelo nascimento de um filho nos termos da lei;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Nos casos em que o trabalhador tiver já iniciado trabalho no dia em que ocorrer o óbito, não será considerado esse dia para a contagem do tempo a que tem direito a faltar ao serviço, ainda que tenha suspenso a prestação de trabalho nesse dia;

m) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas remuneradas ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea;

n) As dadas por trabalhadores que prestem serviço em corpo de bombeiros voluntários ou e socorros a náufragos, quando tenham que acorrer a sinistro ou acidente;

o) As motivadas pela doação de sangue nos termos da lei.

3- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações. Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5- As faltas referidas na alínea a) do número 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 48.^a

Participação e justificação de faltas

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir por escrito ao trabalhador nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 49.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.
- 2- Sem prejuízo de disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 47.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
 - b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - c) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 da cláusula 47.^a, para além da retribuição prevista no número 4 da mesma cláusula;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.
- 3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 50.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.^a, bem como as que não forem participadas e/ou justificadas, após a empresa exigir o previsto no número 4 da cláusula 48.^a
- 2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.
- 4- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
 - b) Faltar com alegação de motivo de justificação compro-

vadamente falso.

5- O valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas 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, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou o tempo proporcional, no ano da admissão.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 6- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 53.^a

Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 54.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 55.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 56.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime parcial, terão no mínimo direito a uma remuneração de base, diuturnidades e outras prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis estabelecidas em contrato individual.

4- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo integrem a brigada de incêndios, será mantido o subsídio de bombeiro nos termos actualmente praticados e enquanto integrem a brigada de incêndios.

Cláusula 57.^a

Diuturnidades

1- A empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades existente ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2- Aos trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis VII a VIII do anexo III do presente acordo será incluído o valor de diuturnidade existente à data, no valor de retribuição base, cessando assim o acesso ao regime de diuturnidades anteriormente regulado.

3- O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos do ponto 1 da cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida no número 1 da cláusula 59.^a, de:

- a) 9,86 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;
- b) 11,31 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;
- c) 12,78 % da referida base de indexação, quando em regi-

me de três turnos sem laboração contínua;

d) 18,88 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- Aos trabalhadores em horário fixo nocturno, será atribuído um subsídio mensal de 190,95 euros.

3- Os subsídios de turno indicados nos números anteriores incluem a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos recebem um acréscimo de 6 % da sua remuneração base individual, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

5- Os subsídios de turno indicados nos números 1 e 2, e o acréscimo referido no número 4 desta cláusula, serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 59.^a

Base de indexação

1- A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

2- Para os trabalhadores admitidos para o quadro da empresa após a data da entrada em vigor deste acordo o valor de indexação resulta da definição da média simples das remunerações da tabela média do nível a que o trabalhador pertence, sempre e quando esse valor não ultrapasse o valor de indexação do ponto anterior desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional ao tempo decorrido entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador, a título de subsídio de Natal quantia proporcional ao tempo do trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

A remuneração do trabalho suplementar nocturno será superior em 25 % aos valores percentuais previstos na cláusula 62.^a

Cláusula 62.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta; e 75 % para a segunda hora e seguintes, ou fracção, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal complementar e feriado;
- c) 200 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 63.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis I a IV por um período superior a 120 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis superiores por um período superior a 180 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias corresponde à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis.

Cláusula 65.^a

Subsídio de alimentação

1- A empresa poderá fornecer uma refeição em espécie a cada trabalhador por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 9,65 euros, por cada dia de prestação de trabalho.

4- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 6,00 euros, por cada dia de trabalho prestado.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior ou posterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

Cláusula 66.^a

Subsídio de transporte

A cada trabalhador pertencente ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- A empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores, em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2- Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da empresa e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 68.^a

Retribuição variável

1- Será atribuído pela empresa, trimestralmente um prémio de produtividade, tendo por referência mínima 2,5 % do resultado operacional auditado («EBIT») da empresa e da unidade, de acordo com o procedimento a criar pela empresa e que abrangerá os trabalhadores dos níveis I a VI do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2- Para os trabalhadores incluídos nos níveis VII e VIII este prémio poderá ser substituído por um prémio de objectivos anual, conforme regulamento interno.

3- O prémio será processado no mês seguinte ao encerramento formal das contas trimestrais da empresa.

4- O prémio referido no número 1 será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

5- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referido no número anterior.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

6- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos trinta dias anteriores à notificação da nota de culpa desde que a empresa justifique, por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

7- A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a

contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo de prescrição previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Exercício do poder disciplinar

1- A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A acção disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 71.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 74.^a

Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10-O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11-A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12-Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso do presumível infractor ser representante sindical.

13-Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14-A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15-No prazo de 10 dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16-Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17-Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18-Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19-A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20-A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

Cláusula 75.^a

Registo de sanções

1- A empresa procederá ao registo e arquivo das sanções

disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições legais e deste acordo de empresa, sobre matéria disciplinar.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores, instituições da Segurança Social ou outras que representam os trabalhadores;

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

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício de funções referidas na anterior alínea c).

3- Presume-se também abusivo o despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

Cláusula 77.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior do que for legalmente devido, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no número

2 desta cláusula sem prejuízo de optar pela reintegração, no caso de despedimento, e a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

5- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto do número 3 da cláusula anterior, a indemnização será o dobro nos mesmos termos e condições do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1- Todos os trabalhadores têm direito à protecção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2- Para além do estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas pelo médico de trabalho, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua normal retribuição;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal nocturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o progenitor, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea anterior, devendo avisar a empresa do início da suspensão ou da sua renovação com a antecedência de trinta dias;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adopção aplica-se o regime previsto na lei.

3- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de um hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer um ano. Por acordo os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

4- A empresa mantém o pagamento dos valores de subsí-

dio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da publicação deste acordo, auferiam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aula pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

4- No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar, não podendo em qualquer caso exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

5- São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

6- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

7- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da publicação deste acordo, a atribuição das seguintes regalias, nas condições dos instrumentos em vigor à data em que ocorra o facto que determine tal atribuição:

a) Seguro de doença;

b) Complemento de reforma (velhice, invalidez e sobrevivência).

2- A empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um

seguro de vida nas condições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia.

3- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas nos números anteriores.

4- A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST (interno ou externo), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10- Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imedia-

to, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 82.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 83.^a

Representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

3- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

5- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

Cláusula 84.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2- A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3- A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos na cláusula 83.^a, com respeito pelo princípio da proporcionalidade

e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São responsabilidades do médico do trabalho, conforme previsto na lei:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Cláusulas específicas

Cláusula 86.^a

Transferências

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não devendo ultrapassar 60 euros mensais (salvo motivos devidamente justificados), corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

Cláusula 87.^a

Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições globais e finais

Cláusula 88.^a

Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Portucel Embalagem, Produtora de Embalagens de Cartão Canelado, SA e os sindicatos outorgantes do presente instrumento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2010.

2- As partes outorgantes declaram para todos os efeitos que o presente acordo é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais - Definição de funções

Assistente administrativo - Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

Assistente de vendas - Mantendo-se adstrito ao escritório efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo.

Assistente de laboratório - Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Assistente de logística - Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos stocks. Pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Auxiliar administrativo - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente, reprodução e transmissão de

documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; Apoia todas as tarefas do sector onde está inserido.

Auxiliar industrial - Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e/ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas - Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Coordenador comercial - Coordena toda a equipa de assistentes de vendas da unidade a que pertence, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia. Garante o cumprimento das normas e procedimentos do sistema de gestão comercial.

Desenhador - Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos pré-estabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Oficial de manutenção eléctrica - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Oficial de manutenção mecânica - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Operador de energia e efluentes - É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

Operador industrial de embalagem - Possuindo formação técnica específica e/ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias. Zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que ope-

ram na área da produção de embalagem, nomeadamente, nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

Preparador de trabalho - Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais de forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e/ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Técnico administrativo/industrial - Possuindo conhecimentos teórico e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico comercial - É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido e garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

Técnico de desenho - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico industrial de embalagem - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução. Colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção eléctrica - Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica - Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de

inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico qualidade - Zela pelo cumprimento dos procedimentos de qualidade e pelo cumprimento das normas de qualidade em vigor. Assessoria o responsável de qualidade e substitui-o sempre que necessário. Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações pré-estabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Técnico superior - Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1- Princípios gerais

a) As categorias profissionais definidas no anexo I, estão integradas em oito níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III - Enquadramentos profissionais por níveis.

b) Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex. assistente administrativo - nível IV, assistente administrativo - nível III, etc).

c) À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

d) Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

e) Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica para a nova função.

2- Nível I

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) Após um período de permanência máximo de dois anos, o trabalhador passará a integrar o nível II.

3- Nível II

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O trabalhador passará a integrar o nível III logo que reúna e lhe seja reconhecida capacidade profissional para tal.

4- Níveis III e IV

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O acesso ao nível IV só será admissível se o trabalhador for capaz de, depois de garantida a devida formação, conduzir 3 máquinas (transformação) ou 3 postos do sector em que se enquadre.

5- Níveis V e VI

a) É condição necessária à admissão curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas, que podem incluir coordenação de equipas, poderá ser promovido ao nível VII ou VIII e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

6- Níveis VII e VIII

a) É condição necessária à admissão, a frequência ou curso superior e/ou curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) A carreira nestes dois níveis será sempre adequada ao grau de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e, por consequência, à capacidade de evolução de carreira definida dentro do Grupo Europac.

6- Progressão salarial em cada nível

a) Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.

b) A progressão salarial será o resultado duma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de avaliação profissional que consiste na recolha contínua da informação.

c) A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.

d) A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.

e) Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

7- Avaliação de desempenho profissional

a) A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no primeiro trimestre de cada ano.

b) O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.

c) Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa, do manual de avaliação de desempenho.

d) O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma, numa entrevista de avaliação obrigatória conduzida pelo seu chefe hierárquico.

e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como: a melhorar, satisfatório, bom e muito bom.

f) Havendo lugar a progressão salarial decorrente da avaliação de desempenho, o valor dessa progressão será determinado pela empresa de acordo com a posição do salário do trabalhador avaliado na banda salarial do seu nível e do grau de potencial de desenvolvimento identificado.

8- Deontologia profissional

a) Sempre que, o exercício de determinada actividade profissional, esteja obrigatoriamente condicionada por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.

b) Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

c) Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Actualização do salário

A todos os trabalhadores da empresa será aplicado a partir do dia 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano, o aumento salarial negociado pelos subscritores do presente acordo de empresa.

No corrente ano de 2016 foi acordado, com efeitos a 1 de Janeiro de 2016, o seguinte:

– Aumento de 20 € no salário base dos trabalhadores enquadrados no nível I;

– Aumento de 10 € no salário base dos restantes trabalhadores.

10- Actualização da tabela salarial

– Actualização da tabela salarial em 0,5 % (anexo IV).

11- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária

– Actualização em 0,5 % nas restantes cláusulas de expressão pecuniária.

ANEXO III

Enquadramento por níveis de qualificação

Nível VIII

Técnico superior

Nível VII

Técnico superior

Nível VI

Coordenador comercial
Técnico administrativo/industrial
Técnico de desenho
Técnico industrial de embalagem
Técnico qualidade
Técnico de manutenção eléctrica
Técnico de manutenção mecânica
Técnico comercial

Nível V

Assistente de logística
Coordenador comercial
Preparador de trabalho
Técnico administrativo/industrial
Técnico de desenho
Técnico industrial de embalagem
Técnico qualidade
Técnico de manutenção eléctrica
Técnico de manutenção mecânica
Técnico comercial

Nível IV

Assistente administrativo
Assistente de laboratório
Assistente de logística
Assistente de vendas
Condutor de máquinas
Desenhador
Oficial de manutenção eléctrica
Oficial manutenção mecânica
Operador industrial de embalagem
Preparador de trabalho

Nível III

Assistente administrativo
Assistente de laboratório
Assistente de logística
Assistente de vendas
Condutor de máquinas
Desenhador
Oficial manutenção eléctrica
Oficial manutenção mecânica
Operador de energia e efluentes
Operador industrial de embalagem

Nível II

Auxiliar administrativo
Auxiliar industrial

Nível I

Auxiliar administrativo
Auxiliar industrial

A partir de 1 de Janeiro de 2016

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Media	Máxima
VIII	1 508,88	2 334,60	2 714,12
VII	1 427,97	1 945,50	2 290,53
VI	1 271,21	1 621,96	1 901,62
V	1 059,32	1 351,63	1 584,66
IV	882,77	1 126,36	1 320,55
III	735,65	938,63	1 100,46
II	613,04	782,19	917,06
I	532,65	651,83	719,26
Base de indexação			1 238,99

Albarraque, 2 de Junho de 2016.

Europa&c Embalagem, SA:

Vera Lúcia Vieira Mouta, na qualidade de representante.
Emília de Jesus Tavares Valongo, na qualidade de representante.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

ANEXO IV

Tabela salarial

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 26 de Julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 111/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal referente ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

1- A Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e de gestão e de património próprio, com sede na Av. da República n.º 76, em Lisboa, inscrita com o número de pessoa coletiva 501 328 599, contribuinte da Segurança Social n.º 200 045 871 68, representada para o ato por Rui Manuel Lopes Fidalgo, na qualidade de secretário-geral, por um lado; e

2- O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede no Largo do Intendente Pina Manique, n.º 35, em Lisboa, representada por Carlos Alberto Marques e por José Luis Coelho Pais, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo n.º 74, 2.º, em Lisboa, representada por António Carlos Videira dos Santos e por Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, por outro.

Acordam entre si, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão da ASF ao acordo coletivo de trabalho do setor segurador publicado no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA, e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, do Código do Trabalho, refere-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos cerca de 28 trabalhadores.

Este acordo é feito em quatro vias de igual valor e conteúdo, uma para cada contraente e a quarta para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 30 de junho de 2016.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Rui Manuel Lopes Fidalgo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 20 de Julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 110/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços da Comunidade Intermunicipal do Alto Minho - STTS - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 28 de junho de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços da Comunidade Intermunicipal do Alto Minho, doravante designado por sindicato ou pela sigla STTS, é uma associação sindical independente, sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Sede e secções

- 1- O sindicato tem a sua sede em Viana do Castelo.
- 2- Podem ser criadas secções, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 3- Cada secção é coordenada por um secretário coordenador.

Artigo 3.º

Âmbito

O STTS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, que nele se inscrevam livremente e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, público, privado ou cooperativo, nos concelhos que integram a Comunidade Intermunicipal do Alto Minho - Arcos de Valdevez, Caminha, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Ponte de Lima, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira - constituída em 15 de outubro de 2008, ao abrigo da Lei n.º 45/2008, de 27 de agosto.

Artigo 4.º

Duração

O sindicato durará por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

- 1- O STTS é uma associação autónoma, independente do Estado, das autarquias, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático.
- 2- O sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio direto e secreto, dos seus órgãos esta-

tutários e na participação ativa de todos os seus associados.

3- O sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pelas características e condições próprias de cada carreira e categoria profissional, quadros e técnicos por si representados.

Artigo 6.º

Fins

1- Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados e associadas;

b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados e associadas;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados e associadas, democraticamente expressas;

e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores e trabalhadoras por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores e trabalhadoras, nos termos estabelecidos por lei;

h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e profissionais de todos os trabalhadores, independentemente do setor de atividade descritos no artigo 3.º;

i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados e associadas, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congêneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social;

j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;

l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

m) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais;

n) Lutar pela melhoria da proteção materno infantil;

o) Defender os interesses dos pais como trabalhadores;

p) Defender o trabalhador estudante;

q) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida.

2- O STTS terá, ainda, como objetivos:

a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;

b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congêneres, nacionais ou estrangeiras;

c) Promover relações de cooperação e de solidariedade

com as comissões de trabalhadores constituídas ou a constituir nas entidades abrangidas pelo âmbito geográfico referido no artigo 3.º

Artigo 7.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao sindicato, entre outras funções:

a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva previstos na lei;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;

c) Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;

d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;

e) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

g) Administrar instituições de carácter social próprias, ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de segurança social;

h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;

i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

j) Instituir secções ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;

k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras;

l) Exigir o cumprimento das convenções coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva;

m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e associadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

n) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;

o) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados e associadas através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

p) Cobrar as quotizações dos seus associados e associadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;

q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores e trabalhadoras;

r) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;

s) Legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

CAPÍTULO III

Da qualidade, dos direitos e deveres dos associados

Artigo 8.º

Associados

- 1- São criadas três categorias de associados:
 - a) Fundador;
 - b) Efetivo;
 - c) Honorário.
- 2- Fundadores: são os associados que participaram na assembleia constituinte do sindicato.
- 3- Efetivos: são os associados admitidos nos termos dos estatutos, mesmo na situação de aposentados.
- 4- Honorários: são os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao STTS e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 5- Os associados fundadores são simultaneamente sócios efetivos nos termos previstos nestes estatutos.
- 6- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.
- 7- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato, será apresentado à direção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.
- 8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.
- 9- Da deliberação da direção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para assembleia geral no prazo máximo de 10 dias a contar da data da notificação.
- 10- A assembleia geral apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que:
 - a) Deixar de exercer voluntariamente a sua atividade no âmbito do sindicato;
 - b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a dois meses e que, depois de avisado, não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;
 - d) For punido com pena de expulsão.
- 2- Excecionam-se do disposto na alínea a) do número anterior os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações

e contribuições.

3- Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a receber qualquer verba do STTS, com fundamento em tais motivos.

4- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos como associados, nas circunstâncias determinadas para a admissão:

a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;

c) Excecua-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Participar em toda a atividade do sindicato;
 - b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
 - c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
 - d) Beneficiar de todos os serviços, direta ou indiretamente, prestados pelo sindicato;
 - e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respetivos regulamentos;
 - f) Exigir dos corpos sociais esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
 - g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;
 - h) Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
 - i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do sindicato, mediante comunicação escrita à direção com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
 - j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
 - k) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a sua atividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;
 - l) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
 - m) Utilizar as instalações do sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços;
 - n) Participar na atividade do STTS e votar nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presen-

tes estatutos e na lei;

o) Receber do sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda, e dentro das disponibilidades financeiras existentes, por motivos decorrentes da sua ação sindical.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a)* Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b)* Manter-se informado e intervir nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado, quando os aceite;
- c)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d)* Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- e)* Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respetivas quotizações;
- f)* Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g)* Exigir e velar pelo integral cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- h)* Devolver o cartão de associado, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Valor e cobrança das quotas

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é a seguinte:

a) Associados em atividade - 1 % sobre a remuneração base mensal líquida, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;

b) Associados em situação de reforma - 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.

2- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a)* Que estejam a cumprir o serviço militar;
- b)* Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;
- c)* Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3- As indemnizações líquidas recebidas por intervenção do STTS são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

5- Em complemento do descrito no número anterior, a cobrança de quotas poderá ser efetuada nos termos previstos

na lei, nomeadamente, ao abrigo do disposto no artigo 171.º, número 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 458.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 13.º

Período de garantia

Os associados dos sindicatos adquirem o pleno gozo dos seus direitos associativos 6 meses após a filiação ou 6 meses após a readmissão e o pagamento das quotas correspondentes.

Artigo 14.º

Unicidade de filiação

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento da sua inscrição, filiado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de trabalhador nos termos definidos no artigo 3.º

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do sindicato

Artigo 15.º

Órgãos do sindicato

São órgãos do sindicato:

- a)* A assembleia geral (AG);
- b)* A direção (DR);
- c)* O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

Artigo 16.º

Corpos sociais

1- São corpos sociais do STTS:

- a)* A mesa da assembleia geral (MAG);
- b)* A direção (DR);
- c)* O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

2- A duração do mandato dos corpos sociais do sindicato será de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 17.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções ou atividades desenvolvidas, tenham eventuais prejuízos e despesas sofridas, percam toda ou parte da remuneração regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direção.

3- O STTS assegurará também, dentro das suas possibilidades financeiras, aos membros dos órgãos sociais e delegados sindicais a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção.

Artigo 18.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 19.º

Deliberações

1- Os órgãos do STTS, exceto a assembleia geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3- O presidente de cada órgão, ou quem o substitua, tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

4- Das reuniões lavrar-se-á sempre ata.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 20.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

3- O membro suplente tem o direito de participar nas reuniões da mesa da assembleia geral, embora sem direito a voto.

Artigo 21.º

Competência

1- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos e, depois de verificar a sua regularidade, pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos sociais.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral na presidência das reuniões da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 22.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 23.º

Competência

1- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respetivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;

d) Apreciar os atos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;

e) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

4- Compete ainda à assembleia geral:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Aprovar o símbolo e a bandeira do STTS;

c) Deliberar sobre a declaração de greve por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;

d) Fixar as condições de utilização do fundo de greve, do fundo de pensões e do fundo de solidariedade;

e) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger representantes do sindicato nas organizações em que esteja filiado;

f) Deliberar sobre a proposta final de revisão de acordos coletivos e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final;

g) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congêneres, designadamente de âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social, e eleger os representantes do Sindicato naquelas em que participe;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para estudo e instrução de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

i) Apreciar os recursos para ela interpostos;

j) Pronunciar-se, até 31 de dezembro, sobre o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e até 15 de Abril, sobre o relatório de atividades e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direção, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 24.º

Convocação da assembleia geral

1- A convocação da AG é da competência do seu presi-

dente ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

2- Da convocatória, à qual deverá ser dada ampla publicidade, constarão o dia, hora, local e objeto, devendo ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias em um dos jornais da localidade da sede do sindicato ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos na área de Lisboa.

Artigo 25.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponha.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa da assembleia geral, salvo se existirem secções com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e disciplinar, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 (dois terços) do número de requerentes.

5- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 3 dias através de anúncio convocatório afixado nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para informação sindical, bem como em um dos jornais da localidade da sede do STTS ou, não o havendo, em um dos jornais de maior circulação da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com indicação da hora e o local onde se realiza, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto direto e secreto, salvo no caso previsto na alínea *c*) do número 1 do artigo 23.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de 3/4 (três quartos) do número de associados.

7- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, de modo a assegurar uma ampla participação de associados.

8- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do número 1 do artigo 23.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

9- É apenas permitido discutir e deliberar sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos.

10- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11- É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionalismos do número 2 do artigo 45.º, sendo igualmente admitido o voto por meios eletrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 26.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral com fins eleitorais realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, um jornal de grande circulação na área onde o sindicato exerce a sua atividade, com o mínimo de 60 dias de antecedência, bem como nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para afixação de informação sindical.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 27.º

Constituição

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por um número ímpar de sete e um máximo de onze membros efetivos, um mínimo de três e um máximo de onze suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3- O mandato da direção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

5- A todo o momento, a direção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

Artigo 28.º

Competência

À direção compete especialmente:

a) Representar o STTS em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

b) Representar o STTS a nível nacional e internacional;

c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações disciplinares cometidas pelos associados;

f) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;

g) Fazer a gestão do pessoal do sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Administrar os bens e os fundos do sindicato;

i) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar, anualmente, até 15 de Março, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano antecedente;

k) Nomear e exonerar os secretários coordenadores das secções;

l) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

m) Solicitar a convocação do conselho fiscal e disciplinar, da mesa da assembleia geral e da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhes;

n) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;

o) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;

p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;

q) Gerir os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

r) Declarar a greve ou pôr-lhe termo, por períodos iguais ou inferiores a três dias;

s) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à otimização da gestão do sindicato;

t) Exercer as demais funções que, estatutária ou legalmente, sejam da sua competência.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- A direção reúne sempre que necessário e, pelo menos, mensalmente, elaborando atas das suas reuniões:

a) As reuniões da direção só poderão efetuar-se com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções;

b) Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto;

c) As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2- O STTS obriga-se em todos os seus atos e contratos pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, excetuando-se os atos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direcção.

3- A direção pode delegar no secretário coordenador de qualquer secção os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.

4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 30.º

Comissão executiva

1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.

2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 31.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um número ímpar de três a sete membros efetivos e o máximo de dois suplentes.

2- O conselho fiscal e disciplinar subdivide-se em duas secções:

a) Fiscalização de contas;

b) Disciplinar.

3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

4- Na sua primeira reunião os membros efetivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

5- O conselho fiscal e disciplinar só pode funcionar com a maioria dos seus membros efetivos.

6- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

7- A convocação das reuniões do CFD incumbe ao seu presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente e deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 32.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na fiscalização de contas:

a) Examinar a contabilidade, os atos administrativos e financeiros da sindicato, verificar as contas e relatórios sempre que o entenda conveniente e dar parecer sobre os atos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas;

b) Requerer a convocação da mesa e da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;

c) Apresentar à mesa da assembleia geral, à assembleia geral e à direção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato, particularmente no domínio de gestão financeira;

d) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos quinze dias seguintes;

- e) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- f) Dar anualmente parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;
- g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- h) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução.

2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na área disciplinar:

- a) Reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos sociais do sindicato ou de algum sócio;
- b) Instaurar todos os processos disciplinares;
- c) Instaurar e submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do sindicato;
- d) Propor à direção as sanções a aplicar aos associados;
- e) Dar parecer à assembleia geral sobre a readmissão de sócios expulsos.

2- O conselho fiscal e disciplinar terá acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e disciplinar do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3- O conselho fiscal e disciplinar deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

CAPÍTULO V

Dos delegados ou representantes sindicais

Artigo 33.º

Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os associados que, sob orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

Artigo 34.º

Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direção do sindicato e os associados e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
- c) Informar a direção dos problemas específicos dos respetivos serviços ou áreas de atuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do sindicato.

Artigo 35.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2- Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio direto e secreto, de entre

listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3- Na impossibilidade do cumprimento do disposto no número anterior, a direção pode, nos termos da lei, designar representantes seus nos respetivos locais de trabalho.

4- O sindicato assegura os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da atividade sindical.

5- O sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, telefax ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

6- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 36.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de 4 em 4 anos, sendo convocada nos termos do artigo 26.º destes estatutos.

Artigo 37.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos 6 meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 38.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas secções até 8 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 39.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela MAG e rubricados pelo presidente.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatória-

mente os corpos sociais - membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

3- Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, designação da entidade empregadora e local onde trabalha.

4- As listas, acompanhadas do respetivo programa de ação, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do sindicato, dirigido ao presidente da MAG, entre o quinquagésimo e o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do número 1 do artigo 41.º

5- A direção apresenta obrigatoriamente, dentro de 3 dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for apresentada qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do número 1.

6- As listas dos candidatos concorrentes à direção integram trabalhadores maioritariamente no ativo.

7- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro de 5 dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do sindicato e nas secções.

Artigo 40.º

Verificação de candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2- Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a MAG verificará os elementos previstos no número 4 do artigo 39.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3- A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do sindicato.

4- Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respetivo bilhete de identidade, cartão do cidadão ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5- Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;

b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;

c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6- Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7- As candidaturas aceites são identificadas pelo respetivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 41.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral, detendo o presidente voto de qualidade;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Confirmar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, após audição da direção e do conselho fiscal e disciplinar;

c) Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização dos meios materiais e técnicos dentro das possibilidades do sindicato, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição pelas assembleias de voto;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do ato eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 42.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão eleitoral, formada pelos membros efetivos da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral terá voto de qualidade nesta comissão.

3- Compete nomeadamente à comissão eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção das mesmas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 43.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo

quinto dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 44.º

Mesas de voto

1- Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua atividade mais de 20 associados eleitores e ainda na sede e secções do sindicato:

a) Os associados que exerçam a sua atividade numa entidade empregadora onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação ou secção mais próxima do sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios eletrónicos.

b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h30 e as 18h00 quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois delegados por cada mesa.

Artigo 45.º

Modo de votação

1- O voto é pessoal e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) A assinatura do associado seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;

d) A assinatura do associado seja autenticada pelos serviços do sindicato.

3- Será admitido o voto por meios eletrónicos de acordo com o previsto no número 11 do artigo 26.º

4- A autenticação da assinatura do associado será realizada pelos serviços do sindicato, nos termos previstos nos números 3 e 4 do artigo 39.º

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que deem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6- Cada eleitor, apresentando-se perante a mesa, indica o seu número de associado e o seu nome e entrega ao presidente o seu cartão de associado e bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

7- Na falta do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, a identificação do eleitor faz-se por meio de qualquer outro documento oficial que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação ou através de dois eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade ou, ainda, por reconhecimento unânime dos

membros da mesa.

8- Entende-se por «documento geralmente utilizado para identificação» o passaporte, a carta de condução ou outro que contenha fotografia atualizada e assinatura ou impressão digital.

9- Os dois eleitores que atestam a identidade do associado podem não estar inscritos nessa assembleia de voto.

10- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 46.º

Apuramento dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

Artigo 47.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 48.º

Referendo

1- Os associados podem ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa da assembleia geral, mediante proposta da direção ou do conselho fiscal e disciplinar, em matérias de competência da assembleia geral.

2- As questões devem ser formuladas com precisão, objetividade e clareza e para respostas de «sim» ou «não».

3- Não é permitida a convocação e a efetividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4- São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar dos associados

Artigo 49.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção,

sob proposta do conselho fiscal e disciplinar, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respetivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

Artigo 51.º

Penas disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- f) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 52.º

Receitas do sindicato e a sua movimentação

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) As referentes a indemnizações ilíquidas recebidas pelos seus associados por intervenção do STTS no valor de 1 %, nos termos do artigo 12.º, número 3;
- c) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- d) Receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direção.

Artigo 53.º

Aplicação dos saldos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do resultado positivo do exercício;

c) Constituição de um fundo de greve, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício;

d) Constituição de um fundo de pensões, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício ou por valor percentual superior se legalmente permitido;

e) Constituição de um fundo de solidariedade, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício.

2- O saldo remanescente destina-se a apoiar a atividade sindical e para encargos de organização do STTS.

3- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior depende de autorização da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

4- A eventual alteração percentual dos fundos será feita por movimentação do saldo remanescente referido no número 2 deste artigo.

5- Se o conselho fiscal e disciplinar não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida uma auditoria externa às contas do sindicato.

Artigo 54.º

Constituição de fundos

1- Para concretização do referido no artigo 53.º são criados os seguintes fundos autónomos:

a) Fundo de reserva (FR), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pela assembleia geral;

b) Fundo de greve (FG), destinado a compensar associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão a greve decretada pelo STTS;

c) Fundo de pensões (FP), que servirá de complemento de reforma para os trabalhadores que a ele livremente aderirem;

d) Fundo de solidariedade (FS), para auxílio aos associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo STTS.

2- A direção obriga-se a regulamentar as condições de utilização de cada um dos fundos, que serão apresentadas à assembleia geral para aprovação, após parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 55.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por maioria simples dos votantes, por voto direto e secreto.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com trinta dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no número anterior.

3- O requerimento de alteração dos estatutos é da competência da direção ou de um mínimo de 10 % ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 56.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e bandeira do sindicato serão os aprovados em assembleia geral.

Artigo 57.º

Regulamentação da atividade dos órgãos

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 58.º

Extinção e dissolução do sindicato

1- Em caso de extinção do sindicato, ou se a assembleia geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 23.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três associados a indicar pela assembleia geral, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

2- Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais atos administrativos necessários àquele fim.

3- Tal como definido no artigo 23.º, número 1, alínea c), os bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 59.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 60.º

Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com a exclusão de sábados, domingos e feriados.

SECÇÃO II

Direito de tendência

Artigo 61.º

Constituição

No STTS podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cinquenta associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, princípios fundamentais e programa de ação, sendo permitida a sua associação a um logótipo.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 62.º

Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1- A possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do STTS.

2- Estabelecer livremente a sua organização interna.

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar semestralmente um comunicado, no sítio da internet do sindicato, com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada;

b) No boletim informativo do sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa da assembleia geral, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

Artigo 63.º

Objetivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 64.º

Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas.

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato.

4- Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

SECÇÃO III

Disposições transitórias

Artigo 65.º

Associados a exercer funções no estrangeiro, em regime de requisição, cedência e mobilidade

Os associados que se encontrem a desempenhar temporariamente atividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, que tenham sido requisitados, estejam em

regime de cedência de interesse público ou na situação de mobilidade manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no número 1 do artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 66.º

Comissão instaladora

1- A assembleia constituinte do STTS elegerá uma comissão instaladora, composta por um mínimo de 5 e o máximo de 7 associados fundadores, a quem competirá preparar eleições no prazo máximo de seis meses, a partir da data do registo dos presentes estatutos.

2- Enquanto não forem eleitos os respetivos órgãos sociais do sindicato, as funções que estatutariamente lhes competem serão desempenhadas pela comissão instaladora, que distribuirá os vários cargos pelos respetivos membros.

Artigo 67.º

Eleição dos primeiros corpos sociais

Para efeitos da eleição dos primeiros corpos sociais - mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, o prazo referido nos artigos 14.º, 37.º - 1 e 38.º dos presentes estatutos é de 60 dias.

Artigo 68.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 175 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2016, procede-se

à seguinte retificação:

Na pág. 2102, onde se lê:

«Paulo Arfir Fernandes Cabeça»

Deve ler-se:

«Paulo Artur Fernandes Cabeça»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo - Alteração

Alteração aprovada em 31 de março de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Requisitos

Podem ser admitidos como associados todas as pessoas singulares ou coletivas, que exerçam no concelho de Torre de Moncorvo atividade de comércio, indústria ou prestação de serviços.

Registado em 20 de julho de 2016, ao abrigo do artigo

449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 133 do livro n.º 2.

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração

Alteração aprovada em 23 de março de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2014.

Denominação, sede e objeto

Artigo 1.º

A GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, é uma associação patronal de grossistas, pré-grossistas, distribuidores, armazenistas, agentes comerciais de produtos químicos e farmacêuticos e serviços afins, sem fins lucrativos, e é constituída por tempo indeterminado em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A GROQUIFAR tem a sua sede em Lisboa, na Avenida António Augusto de Aguiar, n.º 118, 1.º, freguesia das Avenidas Novas, podendo estabelecer delegações regionais ou outras formas de representação em qualquer outro local, desde que aprovadas pela assembleia-geral.

Artigo 3.º

1- Constitui objeto da associação:

a) Representar as entidades nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas de importação, exportação e distribuição de produtos farmacêuticos, agroquímicos, veterinários, químicos e ainda nos decorrentes da prestação de serviços de controlo de pragas urbanas, defendendo os respetivos interesses e, em geral, prossequindo todas as atividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das entidades associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as entidades associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as entidades associadas junto da administração pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico dos setores e do país e para resolução dos problemas comuns;

d) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados, nos termos legalmente estabelecidos, convenções coletivas de trabalho obrigatórias para todos ou parte dos associados, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos coletivos de trabalho de empresa;

e) Associar-se a terceiros, designadamente, tornando-se membro de pleno direito, com participação ativa, em diversas associações e confederações nacionais e internacionais

ou outras organizações, promovendo e participando em protocolos e acordos que revistam interesse para a prossecução dos fins estatutários;

f) Estruturar e prestar serviços de apoio adequados às necessidades de dinamização e assessoria das entidades associadas;

g) Dispor de bases de dados técnicos, legislativos e documentais e apoio para a sua utilização;

h) Prestar serviços de divulgação e informação adequados às atividades das entidades associadas;

i) Prestar serviços de assistência técnica e outros aos associados, diretamente ou através de outras pessoas coletivas, criadas ou a criar para o efeito, ou em regime de subcontratação, sempre com o intuito de beneficiar os seus associados e defender os seus interesses;

j) Promover a atualização tecnológica da associação e das suas associadas;

k) Desenvolver e implementar planos de formação consoantes com os diagnósticos e levantamentos de necessidades de formação realizados;

l) Realizar colóquios, conferências e outras atividades de interesse para os associados;

m) Realizar, publicar e divulgar estudos sobre os setores, assim como publicações periódicas sobre as atividades representadas pela associação;

n) Promover e apresentar propostas legislativas respeitantes a matérias do interesse dos setores da associação.

Dos associados

Artigo 4.º

1- Existem três categorias de associados: efetivos, aderentes e honorários.

2- Podem ser associados efetivos da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que, no território nacional, se dediquem ao exercício da atividade de importação, exportação e distribuição de produtos farmacêuticos, agroquímicos, veterinários, químicos, biocidas ou à prestação de serviços de controlo de pragas urbanas, e que gozem em pleno os seus direitos e cumpram com os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

3- A admissão dos associados efetivos é deliberada pela direção, após requerimento dos interessados, em impresso próprio e acompanhado pelos documentos identificativos da entidade e comprovativos do preenchimento dos requisitos acima estabelecidos, sendo que desta deliberação cabe recurso, interposto no prazo de quinze dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer associado.

4- Podem ser associados aderentes da associação: pessoas singulares ou coletivas que queiram pertencer à associação, mesmo que o seu objeto social não coincida com o desta, associados que tendo o direito a participar nas assembleias-gerais, não podem votar nem ser eleitos e que ficam obrigados a cumprir todos os deveres estabelecidos nos estatutos e regulamentos da associação.

5- A admissão dos associados aderentes é deliberada pela direção, após requerimento dos interessados, em impresso

próprio e acompanhado pelos documentos identificativos da entidade, sendo que desta deliberação, cabe recurso, interposto no prazo de quinze dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer associado.

6- Sob proposta da direção, a assembleia-geral poderá designar associados honorários de entre pessoas singulares ou coletivas que se tenham destacado nos setores de atividade da associação, pelo seu mérito próprio ou por terem prestado serviços relevantes à associação ou aos setores. Os associados honorários têm direito a participar nas assembleias-gerais mas não podem votar nem ser eleitos.

7- As entidades associadas deverão ser representadas perante a associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de associados, administradores ou gerentes com poderes gerais de representação e administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda por seus representantes que, devidamente credenciados pelas mesmas, possuam poderes bastantes para o efeito. A caducidade ou revogação da representatividade implica a designação e comunicação à associação, por escrito, de substituto no prazo máximo de 20 (vinte) dias e ainda a perda do mandato para que essa pessoa coletiva haja sido designada ou eleita, nos órgãos sociais.

Artigo 5.º

São direitos dos associados, sem prejuízo das limitações indicadas no artigo 4.º relativamente aos associados aderentes e honorários:

- a) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas assembleias da divisão setorial respetiva;
- b) Eleger e serem eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos destes estatutos;
- d) Apresentar sugestões ou iniciativas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Ser representados pela associação nos assuntos que lhes digam respeito.

Artigo 6.º

São deveres dos associados, com exceção do que não se aplica aos associados aderentes e honorários:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral da associação e pela assembleia da divisão setorial;
- b) Pagar os serviços e bens solicitados à associação que não estejam incluídos no valor da quota;
- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- d) Observar o preceituado nos estatutos e cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da associação;
- e) Comparecer às assembleias-gerais e às reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração efetiva em todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;
- g) Contribuir para o bom nome da associação e para a eficácia da sua atuação;

h) Comunicar por escrito à direção, no prazo de 20 (vinte dias), as alterações do respetivo pacto social, dos órgãos sociais, do domicílio ou sede, da pessoa ou pessoas que assumem a sua representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado;

i) Respeitar as regras deontológicas que, para cada setor, venham a ser estabelecidas em regulamento interno por cada mesa da divisão;

j) Fornecer todas as informações necessárias para que a associação cumpra os seus objetivos estatutários.

Artigo 7.º

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os associados que, voluntariamente, por escrito e com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, manifestem essa intenção à direção;

b) Os associados efetivos que tenham deixado de exercer quaisquer das atividades mencionadas no artigo 4.º;

c) Os associados que se extingam, sejam declarados insolventes, sejam dissolvidos ou liquidados;

d) Os associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2- Compete à direção, por maioria de votos, com possibilidade de recurso para a assembleia-geral, a expulsão dos associados por violação das obrigações previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior, por período superior a um ano, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos associados que se encontrem em situação de incumprimento, concedendo prazo para regularização dos montantes em dívida.

3- Constitui fundamento de expulsão, por deliberação da direção, com possibilidade de recurso para a assembleia-geral, a violação grave e reiterada dos estatutos da associação e das deliberações dos órgãos sociais.

4- Perde a qualidade de associado honorário aquele que desmereça a consideração da associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia-geral, por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, por iniciativa da própria assembleia-geral ou por proposta da direção.

5- Os associados que deixem de o ser, por sua própria iniciativa, ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a) do número 3 do artigo 28.º, poderão ser readmitidos pela direção, ficando tal readmissão condicionada ao prévio pagamento de quaisquer débitos à associação, nomeadamente, de todas as quotas em atraso.

6- O associado fica suspenso da sua qualidade quando não cumpra com as suas obrigações financeiras perante a associação, por período superior a seis meses e inferior a um ano. A suspensão implica a perda dos direitos do associado, mas não exclui o dever de proceder ao pagamento de todas as quotas vencidas enquanto se mantiver como associado.

Da organização e funcionamento

Disposições gerais

Artigo 8.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção,

o conselho fiscal e ainda a assembleia e a mesa da divisão setorial, criadas no âmbito do artigo 25.º destes estatutos.

Artigo 9.º

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de três anos, competindo a sua eleição à assembleia-geral.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em lista global única, mediante prévia consulta às divisões para indicação dos seus representantes setoriais, na qual se especificarão todos os órgãos e todos os cargos a desempenhar: assembleia-geral, conselho fiscal, direção e mesas das divisões setoriais.

3- A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

4- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eletivos.

Artigo 10.º

1- Os cargos de eleição não são remunerados.

2- Em qualquer dos órgãos da associação, exceto na assembleia-geral, cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem o substituir, voto de desempate.

3- Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento, desde que permaneçam em funções a maioria dos membros que os compõem.

4- Ocorrendo a renúncia do presidente da direção ou a sua destituição pela assembleia-geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, escolhido de entre os vice-presidentes daquele órgão, a qual deve ser efetivada no prazo de quinze dias a contar da data da renúncia ou destituição.

5- A cooptação do presidente da direção referida no número anterior, deverá ser confirmada pela primeira assembleia-geral que se reunir após a referida cooptação.

6- Se o novo presidente da direção não for cooptado no prazo referido no número 4 deste artigo ou se a assembleia-geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

Da assembleia-geral

Artigo 11.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer

membro da mesa, compete à assembleia, designar, de entre os associados presentes, quem deva substituí-lo.

5- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata que, depois de aprovada, é assinada pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 12.º

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar anualmente, sob proposta da direção, a joia, a quota base e a quota suplementar a pagar pelos associados;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar os regulamentos internos da associação que sejam da sua competência;

e) Deliberar sobre alteração dos estatutos, regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

f) Definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos associados e as responsabilidades sociais dos setores;

g) Aprovar, até ao dia 30 de novembro de cada ano, o orçamento ordinário e o plano de atividades para o ano seguinte;

h) Apreciar e pronunciar-se sobre os atos dos órgãos sociais;

i) Apreciar propostas e pareceres que lhe sejam submetidos;

j) Destituir os titulares dos órgãos sociais;

k) Julgar recursos interpostos pelos associados ou por terceiros interessados das deliberações da direção;

l) Deliberar a dissolução e liquidação da associação.

2- No caso previsto na parte final da alínea a) do número 1 deste artigo, a assembleia-geral que proceder à referida destituição, providenciará também no sentido de assegurar a gestão da associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc*, constituídas por associados, as quais substituirão o órgão ou os órgãos destituído(s) até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia-geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 13.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á ordinariamente: (i) até 31 de março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo; (ii) até 30 de novembro de cada ano para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento.

2- A assembleia-geral eleitoral deverá realizar-se até 31 de março do ano seguinte a que respeita o fim do mandato dos anteriores órgãos sociais.

3- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunir-se-á sempre que a direção, o conselho fiscal ou a mesa de uma das divisões setoriais o julguem necessário ou a pedido justificado e subscrito por um grupo de 33 % dos associados. Nesta última eventualidade, para que a assembleia possa ter poderes deliberativos sobre os assuntos em agenda, deverão estar presentes dois terços dos associados subscritores.

Artigo 14.º

A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita através de convocatória expedida por meio de aviso postal ou por correio eletrónico, com comprovativo de receção, para cada um dos associados, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 16.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos e destituição de titulares de órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos dos votos dos associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução ou liquidação da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

4- Na assembleia-geral aplica-se o seguinte critério de distribuição de votos, em função do pagamento de quotizações propostas e aprovadas nos termos do número 3 do artigo 30.º:

a) Associados com quota base reduzida têm direito a um voto;

b) Associados com quota base normal têm direito a dois votos.

Artigo 17.º

1- A votação nas assembleias-gerais é feita por presença, por delegação noutro associado ou por procuração.

2- Os procedimentos a observar em termos eleitorais e sobre o funcionamento específico da assembleia-geral serão consagrados em regulamento eleitoral e regulamento interno, respetivamente.

Da direção

Artigo 18.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direção, composta por sete membros, sendo um presidente e seis vice-presidentes.

2- Cinco vice-presidentes representam a direção na mesa da respetiva divisão setorial, presidindo à mesma e representando-a nos termos do artigo 25.º O sexto vice-presidente, sem representação em qualquer das mesas das divisões setoriais, será o vice-presidente secretário, cabendo-lhe substituir o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3- De entre os cinco vice-presidentes que representam a direção na mesa da respetiva divisão setorial, será escolhido

um, que exercerá as funções de tesoureiro.

4- A direção, para prossecução das suas competências, é apoiada por uma estrutura executiva. Esta estrutura executiva será definida em regulamento interno da direção.

Artigo 19.º

1- Compete à direção:

a) Gerir a associação e representá-la, em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação adequados à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;

c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia-geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da direção, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Apresentar anualmente à assembleia-geral o plano de atividades e o orçamento, integrando os planos de atividade e orçamentos elaborados por cada divisão setorial;

f) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;

g) Propor à assembleia-geral comprar, onerar e alienar bens imóveis, a pertencer ou pertencentes à associação;

h) Propor à assembleia-geral alterações dos estatutos;

i) Proceder à admissão de novos associados e deliberar sobre a suspensão ou expulsão de associados nos termos destes estatutos;

j) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, efetivando os deveres e os direitos dos associados;

k) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia-geral, nos termos da alínea f) do artigo 12.º;

l) Elaborar o seu regulamento interno.

Artigo 20.º

1- A direção reunir-se-á, sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, mediante convocação do presidente ou do seu substituto, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros. As reuniões podem ser convocadas por quatro dos seus membros.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4- A falta de um membro da direção, sem justificação aceitável, a três reuniões ordinárias seguidas da direção, determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído pelo vice-presidente da mesa respetiva.

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 22.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

d) Fiscalizar a atividade da direção.

2- O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de 8 (oito) dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direção.

3- Sem prejuízo do número 1, o conselho fiscal deverá emitir parecer sobre as contas respeitantes a cada trimestre.

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

Artigo 24.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção sempre que o julgue necessário ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respetivas deliberações.

Das divisões setoriais

Artigo 25.º

A associação é constituída pelas seguintes divisões: divisão farmacêutica, divisão agroquímica, divisão veterinária, divisão química, divisão de controlo de pragas, sem prejuízo de outras divisões que venham a ser instituídas ou das que resultem de alterações das existentes, após aprovação pela assembleia-geral e sob proposta da direção.

2- As divisões setoriais englobam todos os associados cuja atividade económica coincida com o objeto da respetiva divisão e que nela se inscrevam.

3- A assembleia-setorial corresponde ao conjunto de todos os associados inscritos numa divisão no pleno uso dos seus direitos. A convocação da assembleia-setorial é feita pelo presidente da mesa da divisão respetiva ou pela direção, com 8 (oito) dias de antecedência.

4- As divisões têm como objeto a análise, o debate, a definição de soluções ou linhas estratégicas e a elaboração de pareceres ou propostas de assuntos relevantes e coincidentes com os interesses dos respetivos associados, podendo ser criadas subdivisões e constituídas no seu seio comissões especializadas.

5- As mesas das divisões têm como competência gerir a atividade do setor em conformidade com o plano de atividades e o orçamento.

6- A mesa da divisão é composta por três ou cinco membros, sendo presidida pelo presidente da mesa da divisão (que, simultaneamente, exerce o cargo de vice-presidente da direção). Os restantes membros da mesa são os vice-presidentes (dois ou quatro).

7- As deliberações das divisões, em matérias específicas do respetivo setor que não envolvam outra divisão da associação, vinculam a direção da associação, sendo a sua representação para o exterior feita pelo vice-presidente respetivo. Caso as deliberações de uma divisão envolvam outra divisão, deverá o assunto ser alvo de deliberação da direção.

8- Para efeitos eleitorais, as listas a submeter a sufrágio deverão incluir os vogais das mesas das divisões.

9- Cada divisão elaborará o respetivo regulamento interno de funcionamento.

10- Cada divisão elaborará o seu plano de atividades e orçamento que propõe à direção. Por sua vez, a direção elabora o plano de atividades e orçamento da associação, integrando o plano de atividades e orçamento das diferentes divisões.

Das comissões especializadas

Artigo 26.º

1- A direção ou as mesas das divisões setoriais poderão criar comissões especializadas, com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objetivo de preparar a tomada de deliberações por aqueles órgãos.

2- As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direção ou pelas mesas das divisões, sendo coordenadas por um dos vice-presidentes ou por quem for designado para o efeito.

Da disciplina

Artigo 27.º

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, dos seus deveres para com a associação, decorrentes da lei, destes estatutos ou dos regulamentos da associação.

2- Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para, querendo, apresentar, por escrito, a sua defesa, no prazo de 10 (dez) dias, e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3- A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita por carta registada com aviso de receção.

Artigo 28.º

1- As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Multa, até ao montante correspondente à quotização de dois anos;

d) Suspensão até um ano;

e) Expulsão.

2- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número das infrações cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do associado.

3- A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo associado dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de um ano, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de atos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio ou o das entidades referidas no artigo 1.º

4- Compete à direção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas a) a d) do número 1, e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se fundamente no motivo previsto na alínea a) do número anterior.

5- A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia-geral, sob proposta da direção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6- Das penas disciplinares aplicadas pela direção cabe recurso para a assembleia-geral, o qual será interposto no prazo de 8 (oito) dias, a contar da data da notificação ao associado da pena aplicada.

Disposições gerais

Artigo 29.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 30.º

1- Constituem receitas gerais da associação:

a) O produto das joias e quotas, bem como o das multas aplicadas por infrações disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

d) A venda de quaisquer bens produzidos ou adquiridos pela associação;

e) Os rendimentos resultantes da organização de eventos, ações de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos com interesse para os associados em geral.

2- Constituem receitas específicas das divisões setoriais:

a) Os produtos das quotas setoriais que venham a ser fixadas em assembleia da divisão setorial, sob proposta da mesa respetiva;

b) Quaisquer outras receitas ou rendimentos obtidos no exercício da atividade da associação direcionada apenas à prossecução de interesses específicos dos associados do se-

tor;

c) Quaisquer outras receitas que vierem a ser fixadas em regulamento interno do setor, provenientes, nomeadamente, da organização de eventos, ações de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos, pela associação ou por sociedade em que esta detenha participação social, com interesse específico para os associados da divisão setorial.

3- A quotização dos associados, fixada anualmente nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 12.º, será estruturada da seguinte forma:

– Quotização base;

– Quotização base reduzida;

– Quotização setorial;

– Quotização suplementar.

a) A quotização base reduzida em 50 % aplica-se às entidades associadas inscritas em subdivisões e, exceção feita, a entidades associadas inscritas nas divisões cuja faturação anual seja igual ou inferior a 120 000,00 € (cento e vinte mil euros) anuais, mediante um comprovativo com validade fiscal.

b) Caberá à direção apresentar anualmente, à assembleia-geral, para aprovação, os valores da quotização base, da reduzida e da suplementar, se for caso disso, prevista neste número, assim como os valores da joia.

c) As quotizações setoriais serão aprovadas pela assembleia de cada divisão setorial, sob proposta da mesa da divisão setorial respetiva.

4- A quotização base e a quotização reduzida contribuirão para garantir o financiamento dos serviços comuns da associação, sendo que a quotização setorial financiará as atividades específicas de cada divisão. Caso haja necessidade, a direção poderá propor à assembleia-geral quotizações suplementares, de forma a financiarem iniciativas extraordinárias que não tenham cobertura por outra forma de quotização.

5- Por cada inscrição em mais de uma divisão setorial o associado pagará 25 % da quota base.

Artigo 31.º

1- A representação da associação para o exterior é garantida pelo presidente da direção. Em atos que coincidam com as atividades específicas de apenas uma divisão, a representação poderá ser assegurada pelo respetivo presidente da divisão, vice-presidente da direção.

2- A representação geral da associação, assegurada pelo presidente da direção, poderá ser delegada num dos vice-presidentes ou noutra personalidade a designar expressamente para o efeito.

3- Em termos financeiros, a associação vincula-se através de duas assinaturas, sendo uma delas a do presidente ou do seu legal substituto e a outra a do tesoureiro. Em atos financeiros específicos de cada divisão, e dentro do orçamento aprovado pela divisão, a associação vincula-se através de duas assinaturas que podem ser: dois elementos da mesa da divisão ou um elemento da mesa e o presidente da direção ou o tesoureiro.

4- Contratos, acordos, protocolos e outros atos que vinculem total ou setorialmente a associação, deverão ser subscri-

tos pelo presidente da direcção e pelo vice-presidente respectivo.

5- O expediente geral da associação é subscrito pelo presidente da direcção e o expediente específico é subscrito pelo vice-presidente afeto à divisão em causa.

6- Para prossecução eficaz da sua gestão, a direcção e a mesa da divisão setorial poderão delegar competências.

Artigo 32.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total dos seus associados.

2- À assembleia-geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, bem como a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

Registado em 20 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 133 do livro n.º 2.

Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal - AGAP - Alteração

Alteração aprovada em 23 de maio de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2011.

Artigo 3.º

1- A associação tem por objecto social representar e defender os interesses das empresas e investidores do sector das instalações desportivas que prestam serviços na área da manutenção da condição física, designadamente ginásios, clubes de fitness, health-clubes, academias e similares, formação técnico-profissional, fomento e difusão da sociedade.

Registado em 25 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 133 do livro n.º 2.

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Alteração

Alteração aprovada em 22 de junho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015.

Artigo 21.º

(Reuniões)

1-

2- O conselho directivo só poderá validamente deliberar com a presença de pelo menos três dos seus membros.

3- (Anterior número 2.)

4- (Anterior número 3.)

5- (Anterior número 4.)

(...)

Registado em 25 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 133 do livro n.º 2.

Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais que passa a denominar-se por Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Alteração

Alteração aprovada em 14 de junho de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 1.ª série, de 22 de outubro de 1999.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objectivos

Artigo 1.º

A Associação Nacional do Corpo e do Cabelo é uma associação patronal do setor dos cuidados corporais, e de todos aqueles que desenvolvem a sua atividade na área da cultura física para o desenvolvimento local, regional e nacional, podendo cooperar com organismos nacionais públicos ou privados e internacionais, sem fins lucrativos, funcionando por tempo indeterminado, e tem a sua sede na Rua Pero Alvito, n.º 6, Fração C em Leiria.

Registado em 26 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 133 do livro n.º 2.

Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas - Cancelamento

Por sentença transitada em julgado em 2 de fevereiro de 2016, no âmbito do processo n.º 1019/10.9TBELV, que correu termos Comarca de Portalegre - Elvas, Inst. Local - Sec. Cível - J1, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas, foi declarado a extinção da ré, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º

do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas, efetuado em 4 de setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação do Norte dos Armadores de Pesca Artesanal (ANAPA) - Cancelamento

Por sentença transitada em julgado em 18 de maio de 2016, no âmbito do processo n.º 686/16.T8MTS, que correu

termos Comarca do Porto - Matosinhos, Inst. Central - 3.ª Sec. Trabalho - J1, movido pelo Ministério Público contra a Associação do Norte dos Armadores de Pesca Artesanal (ANAPA), foi declarado a extinção da ré, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação do Norte dos Armadores de Pesca Artesanal (ANAPA), efetuado em 31 de maio de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Lactogal - Produtos Lácteos, SA, representada por Manuel Albino Casimiro de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 1936951, e com número de contribuinte 150 284 837.

Vice-presidente - Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, SA, representada por Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, portador do cartão de cidadão n.º 06957509, do arquivo de identificação de Santarém e com o número contribuinte 142 453 994.

Vice-presidente - Fromageries Bel Portugal, SA, representada por Ana Cláudia Rodrigues Pereira de Sá Loureiro de Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 8463527, e com número de contribuinte 207 913 030.

Secretário - Queijo Saloio - Indústria de Lacticínios, SA, representada por Rui Manuel Nunes Marciano, portador do cartão de cidadão n.º 7301882, e com número de contribuinte 133 559 149.

Tesoureiro - Lacticínios do Paiva, SA, representada por José dos Santos Sequeira, portador do cartão de cidadão n.º 6103480, e com número de contribuinte 158 902 475.

Vogal - Danone Portugal, SA, representada por Pedro Marco Amendoeira Peixoto Neves, portador do cartão de cidadão n.º 11226864, e com número de contribuinte n.º 201952955.

Vogal - INSULAC - Produtos Lácteos Açoreanos, SA, representada por Jorge Manuel de Almeida Costa Leite, portador do cartão de cidadão n.º 4879907, e com número de contribuinte 181 992 396.

ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Especial - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de junho de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Nestlé Nutrição Infantil, SA.
Representada por: Fernando Jorge Realista Carvalho, cartão de cidadão n.º 09893805.

Vice-presidente - Milupa Comercial, SA.
Representada por: Dina Maria Salvador Gomes Matos, cartão de cidadão n.º 08214603.

Secretário - Fresenius Kabi Pharma SA.
Representada por: Paulo Fernando da Silva Teixeira de Carvalho Mendes, cartão de cidadão n.º 06963673.

Tesoureiro - Alter, SA.
Representada por: Adriana Carla Ferreira Pastor Cruz, cartão de cidadão n.º 30517678.

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Rogério Vieira Pinheiro, cartão de cidadão n.º 05512422 4ZZ5.

Vice-presidente - Nuno Duarte Martins Pereira, cartão de cidadão n.º 06235927 4ZY4.

Tesoureiro - Fernando Jorge Fernandes Capela, bilhete de identidade n.º 3451396 5.

Secretário - José Carlos da Silva Nunes, cartão de cidadão n.º 01454346 0ZZ5.

1.º vogal - António Rodrigues Martins, bilhete de identidade n.º 4178003 5.

2.º vogal - Sérgio Paulo Gouveia Rodrigues Palma, bilhete

de identidade n.º 6602112 0.

3.º vogal - Manuel Messias Rodrigues Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11152352 4ZY8.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

MAHLE, SA - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 18 de junho de 2016.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

Nos termos dos presentes estatutos competirá à comissão instaladora a implementação dos mesmos durante o primeiro ano da sua vigência. Compete-lhe ainda, a convocação do acto eleitoral com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os trabalhadores da MAHLE, SA, com sede no Núcleo Industrial de Murtede, Lote 1, 3060-372 Murtede, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores (CT).

2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa

a todos os níveis.

4- Para efeitos do disposto no número 2, não são considerados trabalhadores, os colaboradores contratados em regime de prestação de serviço e em regime de trabalho temporário.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A CT da MAHLE, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

Artigo 3.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT da MAHLE, SA, localiza-se nas instalações da empresa.

Artigo 4.º

Composição, mandato e órgão do coletivo

1- A CT da MAHLE, SA, é composta por 7 elementos, eleitos pelo período de 3 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organiza-

ção do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário de trabalhadores

Artigo 5.º

Competências

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT, por sua iniciativa;

b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos;

c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação da CT.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 8.º

Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários: O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT da MAHLE, SA.

2- Plenários extraordinários: O plenário reúne extraordi-

nariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenário de emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeita a aprovação do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais: Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

5- Plenários por horários de trabalho: poderão ser realizados plenários por horário de trabalho.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes, no conjunto dos plenários por horário de trabalho, pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa ou do sector, exceto para a destituição da CT, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da CT, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores.

3- O voto é normalmente direto.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores, nos referendos e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT da MAHLE, SA, é o órgão democraticamente eleito e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 11.º

Atribuições, competência e deveres da comissão de trabalhadores

1- Compete à CT, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e

direitos;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 12.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT da MAHLE, SA, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegado noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT da MAHLE, SA, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 14.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês,

mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros à administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 16.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 17.º

Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Reorganização e reestruturação da empresa

Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO V

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 19.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT da MAHLE, SA, goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 20.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da MAHLE, SA, tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 21.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da MAHLE, SA, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 22.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 23.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horá-

rio de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará/ão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

Artigo 24.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 25.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 27.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 28.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da CT:

a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;

- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 29.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas dadas no exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A CT da MAHLE, SA, é independente da entidade empregadora, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Proteção legal

1- Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal prevista na lei.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 35.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

Artigo 36.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da CT da MAHLE, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 38.º

Poderes para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

Artigo 39.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

A CT elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 40.º

Perda de mandato

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

Artigo 42.º

Substituição de elementos da comissão de trabalhadores

1- Os elementos da CT podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

Artigo 43.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 44.º

Comissões coordenadoras

1- A CT da MAHLE, SA, articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva CT na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da CT ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

CAPÍTULO VI

Regulamento eleitoral para a comissão de trabalhadores

Artigo 45.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 46.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 47.º

Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número interno dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 48.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de

funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

Artigo 49.º

Data da eleição

O acto eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 50.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 51.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura á eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 53.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 do artigo anterior, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 7 elementos, acrescidas de um terço de suplentes.

4- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 54.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 55.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 56.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior à eleição, de modo que no dia da eleição não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 57.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e horário marcado pela CE.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

2- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 59.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 61.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 62.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzindo noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede á abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna, sem o desdobrar.

Artigo 63.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo anterior, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos

membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

CAPÍTULO VII

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 65.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 66.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 67.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Comissão instaladora

Durante o prazo máximo de 1 ano a partir da data da aprovação dos presentes estatutos da CT da MAHLE, SA, esta será dirigida por uma comissão instaladora, composta pelos membros indicados no acto de constituição, que terá os mesmos poderes da direção.

Registado em 25 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 19 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Renault Cacia, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Renault Cacia, SA eleitos em 16 e 18 de julho de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos

Nome	
Francisco José Pereira da Costa	Lista «B»
João Manuel Pereira de Almeida	Lista «A»

Jacinto Luís da Silva Duarte	Lista «B»
Júlio Fernando Branquinho	Lista «B»
Bruno Filipe Martins Ferreira	Lista «A»
Luís André Vieira José	Lista «B»
Bruno Alexandre da Conceição Magalhães	Lista «B»

Registado em 27 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 19 do livro n.º 2.