



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	1574
- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra	1589
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	1590
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global	1592
- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Revisão global	1610

- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	1648
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Integração em níveis de qualificação	1650
- Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - Integração em níveis de qualificação	1650

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:.

- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Alteração	1652
---	------

II – Direção:

- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Eleição	1654
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB - Alteração	1657
--	------

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição	1662
- Associação Empresarial de Amarante - Eleição	1662

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Tesco, Componentes para Automóveis, L. ^{da} - Nulidade	1663
---	------

II – Eleições:

- Petrogal, SA - Eleição	1663
- Refrige, SA - Eleição	1664
- Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição	1664
- Unicer Bebidas, SA - Eleição	1664

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- União das Freguesias de Viana do Castelo - Convocatória	1665
- Serviços Municipalizados de Viana do Castelo - Convocatória	1665
- Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Convocatória	1666
- Câmara Municipal de Caminha - Convocatória	1666
- Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira - Convocatória	1666
- Câmara Municipal de Viana do Castelo - Convocatória	1666
- Câmara Municipal de Ponte da Barca - Convocatória	1667
- Câmara Municipal de Melgaço - Convocatória	1667
- Câmara Municipal de Valença - Convocatória	1667
- Câmara Municipal de Monção - Convocatória	1667

- Câmara Municipal de Ponte de Lima - Convocatória	1668
- Câmara Municipal de Paredes de Coura - Convocatória	1668

II – Eleição de representantes:

- Caetano - Auto, SA - Eleição	1668
--------------------------------------	------

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: dsrctot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga,

por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1997 revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores - idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.^a classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito

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.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresse, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.^a

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classi-

ficados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação

são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/1981, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.ª classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.ª classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

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

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que

o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Transferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.ª a 6.ª feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de 2.ª a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhador ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Intrutores de condução automóvel

1.ª semana							2.ª semana						
Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado	
7h00													
(...)						A						B	
12h00	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		
(...)													
14h50													
14h50													
(...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A		
21h30													

A - Um instrutor.

B - Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado
8h30						
(...)	C	C	C	C	C	D
16h00						
16h00						
(...)	D	D	D	D	D	D
21h00						

C - Um instrutor.

D - Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado
8h30						
(...)	E, F	E, F	E, F	E, F	E, F	F, G
16h00						
16h00						
(...)	G	G	G	G	G	G
21h00						

E - Um trabalhador administrativo.

F - Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).

G - Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo o serviço prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais

devem ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio corresponden-

tes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos in-

feriores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RM = \frac{\text{Renuneração diária}}{30}$$

sendo RM a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição 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) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 32 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

$$\text{Horas de trabalho semanal} \times 52$$

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

$$\text{Horas de trabalho semanal} \times 52$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 60 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 8 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	18,75 €
Jantar	18,75 €
Pequeno-almoço	7 €

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho.

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 8 € e 13,75 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriado.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;
- d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador

e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/1994 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados

por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do nº 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante

os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções 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; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das Actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as Actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e

manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 384
I	Chefe de escritório Director técnico	1 055
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	924
III	Chefe de secção Guarda-livros	897
IV	Instrutor	897
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	775
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	732
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	669
VIII	Telefonista	651
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	635
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	635
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	635
XII	Estagiário 1.º ano	635
XIII	Paquete de 17 anos	635
XIV	Paquete de 16 anos	635

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,5 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 9 de março de 2020.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, mandatário.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Dr. Alcino Machado da Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, officios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc..

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, 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 - Sindicatos 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 dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 20 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 55/2020, 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

No contrato coletivo do trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 12, 1.ª série, de 29 de março de 2018, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 1 de abril de 2019, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.
- 4- (...)

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,80 € (cinco euros e oitenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2020.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2020 - ITA
			Euro
I	Encarregado geral Encarregado		809,50 € 760,00 €
II	Chefe de setor Sub-chefe Manobrador de empilhador		798,00 € 770,50 € 768,50 €
		1.ª	739,50 €
		2.ª	715,50 €
	III	Revisor	
IV	Chefe		699,50 €
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro Verificador-controlador	1.ª	647,50 €
		2.ª	640,00 €
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador	1.ª	640,00 €
	Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2.ª	639,00 €
VI	Trabalhador de limpeza		639,00 €
VII	Praticante		639,00 €

Porto, 20 de fevereiro de 2020.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, presidente/diretor.

Maria do Céu Barata, diretora/tesoureira.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados na federação:

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;

SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 20 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 54/2020, 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 de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018 e n.º 24, de 29 de junho de 2019 que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT 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 e denúncia

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2020 e serão revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª-A

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 4,77 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

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

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais	
I	Batedor de ouro em folha - oficial principal (a)	
	Cinzelador - oficial principal (a)	
	Cravador joalheiro - oficial principal (a)	
	Filigreaneiro - oficial principal (a)	
	Guilhochador - oficial principal (a)	
	Gravador manual - oficial principal (a)	
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - oficial principal (a)	
	Joalheiro - oficial principal (a)	
	Oficial de faqueiro - principal (a)	
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - principal (a)	
	Ourives - oficial principal (a)	
	Prateiro - oficial principal (a)	
	II	Batedor de ouro em folha - de 1. ^a
		Dourador/prateador - oficial principal (b)
Cinzelador de 1. ^a		
Cravador joalheiro de 1. ^a		
Filigreaneiro de 1. ^a		
Fundidor-moldador (em caixa) - oficial principal (b)		
Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - oficial principal (b)		
Guilhochador de 1. ^a		
Gravador manual de 1. ^a		
Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a		
Joalheiro de 1. ^a		
Oficial de faqueiro de 1. ^a		
Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a		
Operador de máquinas de lapidar metais - principal (b)		
Ourives de 1. ^a		
Polidor de pratas - oficial principal (b)		
Polidor de ouro e joalheiro - oficial principal (b)		
Prateiro de 1. ^a		
III	Alisador/acabador - oficial principal (b)	
	Dourador/prateador de 1. ^a	
	Enchedor - oficial principal (b)	
	Esmaltador de artefactos de ouro - oficial principal (b)	
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a	
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a	
	Gravador mecânico - oficial principal (b)	
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a	
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a	
	Polidor de pratas de 1. ^a	
Polidor de ouro e joalhoria de 1. ^a		

IV	Alisador/acabador de 1. ^a
	Batedor de ouro em folha de 2. ^a
	Cinzelador de 2. ^a
	Cravador/joalheiro de 2. ^a
	Dourador/prateador de 2. ^a
	Enchedor de 1. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a
	Filigreaneiro de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a
	Guilhochador de 2. ^a
	Gravador manual de 2. ^a
	Gravador mecânico de 1. ^a
	Joalheiro de 2. ^a
	Oficial de faqueiro de 2. ^a
	Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a
	Ourives de 2. ^a
Prateiro de 2. ^a	
Polidor de pratas de 2. ^a	
Polidor de ouro e joalhoria de 2. ^a	
V	Alisador/acabador de 2. ^a
	Batedor de ouro em folha de 3. ^a
	Cinzelador de 3. ^a
	Cravador/joalheiro de 3. ^a
	Dourador/prateador de 3. ^a
	Enchedor de 2. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a
	Filigreaneiro de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a
	Guilhochador de 3. ^a
	Gravador manual de 3. ^a
	Gravador mecânico de 2. ^a
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a
	Joalheiro de 3. ^a
	Oficial de faqueiro de 3. ^a
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a
	Ourives de 3. ^a
	Prateiro de 3. ^a
Polidor de pratas de 3. ^a	
Polidor de ouro e joalhoria de 3. ^a	
VI	Alisador/acabador de 3. ^a
	Enchedor de 3. ^a
	Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a
	Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar
	Praticante do 2.º ano
VIII	Pré-oficial do 2.º ano
	Praticante do 1.º ano
IX	Pré-oficial do 1.º ano
	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em €
I	1 080,00 €
II	1 020,00 €
III	955,00 €
IV	890,00 €
V	795,00 €
VI	755,00 €
VII	670,00 €
VIII	660,00 €
IX	645,00 €
X	635,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 5 de março de 2020.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direção.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de março de 2020, a fl. 121 do livro n.º 1, com n.º 56/2020, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global

Acordo de empresa entre EMEL - Empresa Municipal de

Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, adiante abreviadamente designado SITESE.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O universo de aplicação é de 637 trabalhadores da empresa, à data de republicação deste acordo de empresa.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção, e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade, prestação de serviços de implementação e gestão de redes semaforizadas e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm vigência a partir de 1 de dezembro de 2019.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à EMEL contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A EMEL pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de trânsito, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu trabalho na área geográfica de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento de despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEL entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

1- As trabalhadoras e os trabalhadores ao serviço da EMEL são integrados em carreiras profissionais e, dentro destas, é-lhes atribuída categoria profissional conforme o anexo I.

2- As carreiras profissionais são:

a) Carreira técnica de gestão;

b) Carreira técnica operacional;

c) Carreira administrativa e de suporte.

3- A carreira técnica de gestão compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Técnico superior;

b) Técnico;

c) Técnico assistente.

4- A carreira técnica operacional compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Agente de fiscalização de trânsito;

b) Técnico de apoio à fiscalização;

c) Técnico de atendimento e suporte ao cidadão;

d) Técnico de vigilância e controlo.

5- A carreira administrativa e de suporte compõe-se das seguintes categorias profissionais:

a) Técnico de manutenção e suporte operacional;

b) Técnico administrativo e de suporte.

6- O conteúdo funcional das categorias profissionais inseridas em cada carreira deste AE é o constante do anexo I.

7- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

8- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a

Níveis de desenvolvimento e tabela salarial

1- As categorias profissionais de cada carreira desdobram-se em níveis de desenvolvimento, que correspondem à evolução técnico-profissional do trabalhador, determinado, entre outros fatores, pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva, sendo tais níveis de desenvolvimento, dentro de cada categoria, os seguintes, de acordo com os anexos I e II:

- a) Técnico assistente;
- b) Técnico;
- c) Técnico sénior;
- d) Técnico principal;
- e) Técnico especialista;
- f) Técnico especialista sénior;
- g) Técnico especialista principal.

2- Cada nível de desenvolvimento desdobra-se em até 3 níveis salariais (níveis I, II e III), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

3- As remunerações correspondentes a cada categoria profissional, respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial são as constantes no anexo II.

Cláusula 9.^a

Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho

1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da EMEL faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos de regulamento interno em vigor na EMEL.

2- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL progredem na carreira de forma automática sempre que completem 3 anos de permanência num determinado nível salarial e tendo avaliação de desempenho de Adequado/Bom, ascendendo ao nível salarial imediatamente a seguir ou, quando o nível salarial for o mais elevado, ao nível de desenvolvimento seguinte.

3- No caso da trabalhadora ou do trabalhador, na sequência da avaliação de desempenho, obter pontuação necessária para progressão num período inferior a 3 anos ascende ao nível salarial seguinte, no âmbito do nível de desenvolvimento em que se encontra enquadrado e nos termos do regulamento em vigor.

4- Os pontos atribuídos na sequência da avaliação de desempenho são utilizados, na medida do necessário, para a progressão para o nível salarial seguinte.

5- A progressão faz-se também através do reconhecimento de mérito excecional, nos termos de deliberação do conselho de administração da EMEL.

6- O regulamento de avaliação de desempenho integra:

- a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da EMEL;
- b) A anualidade da avaliação de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro do ano subsequente a que respeita;
- c) A garantia dos direitos de reclamação e recurso por parte dos trabalhadores.

7- A avaliação de desempenho é feita por recurso a um sistema objetivo de pontuação cujo resultado é determinado por:

- a) A atribuição de pontos positivos, concedidos designadamente pelos seguintes fatores:
 - i) A prossecução pelo trabalhador ou trabalhadora dos objetivos estratégicos da EMEL, tal como definidos no plano de atividades e orçamento;
 - ii) Incentivo à excelência do trabalhador ou trabalhadora, através do reconhecimento de desempenho acima do esperado e das contribuições positivas e inovatórias para a atividade da EMEL;
 - iii) A valorização do trabalhador ou trabalhadora, através da frequência de formação profissional, nos termos das prioridades de formação definidas pelo conselho de administração da EMEL.
- b) Pelos seguintes fatores que pesam negativamente na avaliação:
 - i) Absentismo injustificado;
 - ii) Incumprimento injustificado do horário de trabalho ou dos deveres de pontualidade;
 - iii) O uso indevido do fardamento e apresentação sem o cumprimento das regras de higiene e atavio;
 - iv) O incumprimento de regras legais e regulamentares de segurança e saúde no trabalho;
 - v) A existência de incidentes graves devidamente comprovados;
 - vi) A falta de zelo na utilização ou manutenção de equipamentos atribuídos ao trabalhador ou trabalhadora;
 - vii) A aplicação no período objeto de avaliação de sanções disciplinares no âmbito do poder disciplinar da entidade empregadora.

Cláusula 9.^a-A

Regime de progressão nas categorias da carreira técnico operacional

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que iniciam funções na EMEL nas categorias da carreira técnico operacional, são integrados no nível de desenvolvimento de técnico assistente de nível I e nela permanecem pelo período de seis meses, ingressando automaticamente no nível salarial seguinte (técnico assistente nível II).

2- Na categoria de agente de fiscalização de trânsito, após

este período e nos seis meses seguintes, as trabalhadoras e os trabalhadores devem frequentar o curso de formação que permite a obtenção da credenciação junto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e se obtiverem provimento são integrados no nível de desenvolvimento seguinte (técnico de nível I).

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas carreiras ou categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMEL, de duração não superior a um ano.

2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração na carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na carreira/categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa carreira/categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Nas situações em que do novo posicionamento resulte valorização remuneratória são utilizados os pontos necessários à evolução para o nível salarial seguinte, caso contrário os trabalhadores mantêm os pontos acumulados.

6- Caso não se concretize a integração na carreira e categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantêm todos os direitos da carreira e categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exija, a EMEL pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a EMEL comunicará à comissão sindical, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a EMEL deve reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantêm todos os direitos da cate-

goria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na EMEL é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da EMEL.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira e categoria em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira e categoria a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da EMEL

São deveres da EMEL:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou 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) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar

as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;

j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela EMEL;

k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

a) Comparecer no local de trabalho designado pela EMEL, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a EMEL;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

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

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela EMEL, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

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 de superiores hierárquicos da trabalhadora ou do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1- A EMEL não poderá:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhadora ou 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 a trabalhadora ou sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

1- A EMEL garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEL formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na EMEL, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

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

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

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

2- A EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A EMEL garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a

Competência da EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A EMEL dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;

b) Modalidades de horário de trabalho - subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;

c) Escala de horário de trabalho - composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à EMEL definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 33.^a (Intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, ou de um dos seus serviços, ultrapasse os limites do período normal de trabalho deve organizar-se o tempo de trabalho em equipas em que as trabalhadoras e os trabalhadores ocupam sucessivamente, ou em sobreposição, os mesmos postos de trabalho e executam o trabalho a horas diferentes e num período estabelecido, de acordo com a escala definida.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências das trabalhadoras e dos trabalhadores.

3- Os horários de trabalho por turnos podem ser praticados, de forma rotativa, em descontínuo, semicontínuo, ou em contínuo.

4- A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivo de férias ou doença do próprio ou agregado familiar.

Cláusula 28.^a

Alterações de horários dia

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre trabalhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 20 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da EMEL nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEL.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

2- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que a trabalhadora ou o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

3- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a EMEL procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na EMEL um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no Carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 37.^a

Duração do período de férias

1- 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.

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

3- O período de férias na EMEL é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

6- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 38.^a

Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a EMEL marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da EMEL, tendo a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo se-

guido de metade do período a que a trabalhadora ou o trabalhador tenha direito.

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

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da EMEL, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 41.^a

Definição de faltas

1- Falta é a ausência da trabalhadora ou do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência da trabalhadora ou 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 42.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumprem os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

2- 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 da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou 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.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência da trabalhadora ou 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.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 38.^o número 2.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de isenção de horário de trabalho e subsídio de turno horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- k) Complemento de acidente de trabalho.

Cláusula 46.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 50.^a

Subsídio de turno

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 51.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, desde que corresponda a pelo menos três horas e trinta minutos de trabalho, um subsídio de refeição de 7,63 € sendo o mesmo atualizado, automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem pelo menos três horas e 30 minutos de trabalho num dia, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Subsídio por trabalho em local subterrâneo

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do Túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 55.^a

Subsídio de penosidade

1- Quando o trabalho for realizado pelos agentes de fiscalização de trânsito afetos ao serviço de bloqueamentos e remoção, a trabalhadora e o trabalhador tem direito a um subsídio

de 60 € pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos técnicos de manutenção e suporte operacional, afetos à condução de veículos de reboque.

3- O número 1 e número 2 desta cláusula aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 56.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 57.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base).

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 59.^a

Higiene e segurança na EMEL

1- A EMEL assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores

Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabilitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Fardamento

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a EMEL fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 62.^a

Trabalhador estudante

1- É trabalhadora ou trabalhador estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda, em curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- À trabalhadora ou ao trabalhador estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a EMEL à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

Cláusula 64.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na EMEL, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à EMEL assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

1- A EMEL considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, conseqüentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na EMEL.

5- A EMEL garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 66.^a

Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

Cláusula 66.^a-A

Complemento por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho por agressão ao trabalhador ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- Para exclusivo efeito da presente cláusula entende-se por retribuição os valores constantes da comunicação à seguradora nos 12 meses anteriores ao facto.

Cláusula 67.^a

Subsídio infantil

Os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 68.^a

Comparticipação escolar

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 69.^a

Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais

1- Os trabalhadores da EMEL, na sequência da presente revisão do AE são posicionados:

a) Nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efetivamente exercem;

b) Na tabela salarial constante do anexo II automaticamente de acordo com o nível salarial correspondente ao valor imediatamente superior da remuneração base que atualmente auferem;

c) O disposto na alínea anterior contempla as seguintes exceções:

i) As trabalhadoras e os trabalhadores que na presente data por força das regras de posicionamento automático constante da alínea b) teriam um aumento remuneratório inferior a 20 €, são colocados no posicionamento seguinte ao do que resultaria da aplicação daquela alínea;

ii) As trabalhadoras e os trabalhadores a que na presente data tenham uma remuneração até 1145 € e que falte, nos termos do estabelecido no regulamento em vigor na empresa, até um ponto, ou um ponto, de avaliação para alteração de posicionamento remuneratório e este fosse superior ao agora alcançado, adquirem automaticamente em 2021 o posicionamento seguinte.

2- O reposicionamento dos trabalhadores da EMEL ao

abrigo da presente cláusula determina a extinção de quaisquer direitos resultantes das regras de avaliação de desempenho dos anos transatos e do presente ano.

Cláusula 70.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterráneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Até à aprovação das novas regras de avaliação de desempenho vigora o regulamento de avaliação de desempenho atualmente em vigor na EMEL.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a EMEL desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

i) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

ii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

iii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

iv) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 23 de janeiro de 2020.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Francisca Ramalhosa, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

Luís Filipe Natal Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica de gestão	Técnico superior	Funções de elevada complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Orientação da atividade de outros trabalhadores. Gestão de projetos/iniciativas com complexidade muito elevada/elevada e coordenação de equipas.	Técnicos superiores
	Técnico	Funções com complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas de complexidade elevada/média. Capacidade para trabalhar com autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
	Técnico assistente	Funções de apoio técnico não integradas em outras carreiras. Funções com alguma complexidade técnica que impliquem conhecimentos semi-especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade, necessitando de supervisão. Podem coadjuvar na organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas no âmbito das suas funções. Capacidade para trabalhar com alguma autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Assistentes técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/enquadramento por funções/áreas
Técnica operacional	Agente fiscalização de trânsito	Funções de fiscalização de trânsito assegurando a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções. Podem gerir, orientar, supervisionar equipas e atividade desenvolvida no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Agente de fiscalização de estacionamento em funções diretas de fiscalização
	Técnico de apoio à fiscalização	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de fiscalização, englobando diversas áreas de suporte direto à fiscalização, como contraordenações, gestão de reclamações inerentes à fiscalização, gestão logística de equipamentos e recursos ligados à fiscalização, outros apoios específicos à área de fiscalização. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipa de apoio à fiscalização e contraordenações cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de atendimento e suporte ao cidadão e que impliquem um nível de conhecimento específico sobre procedimentos, regulamentos, legislação específica relacionada com a atividade, foco no serviço ao cidadão e domínio de técnicas e postura de atendimento, englobando diversas áreas como pontos de atendimento presencial, telefónico e outras plataformas, parques de estacionamento, serviços de apoio ao cidadão e outras áreas funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro do atendimento e suporte ao cidadão. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas de atendimento presencial, telefónico, e-mail, ou outras plataformas, reclamações, GIRA, E-PARK, atendimento em parques de estacionamento e equipas de apoio cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de vigilância/controlo	Funções de vigilância e/ou controlo de locais e equipamentos, dentro dos limites e restrições estabelecidas para a operação normal dos serviços ligados a este tipo de operações. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Operadores das salas de centro de controlo de zonas de acesso automóvel condicionado e parques de estacionamento, quando devidamente credenciados com cartão de vigilante
Administrativa e suporte	Técnico de manutenção e suporte operacional	Funções de apoio técnico semi-especializado em áreas de manutenção e suporte operacional como manutenção das diversas áreas, equipamentos, edifícios e infraestruturas da empresa, ou a seu cargo, coleta, gestão de frota, condução de reboques e outras atividades funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas da coleta operacional, frota, manutenção de edifícios, manutenção de parques, manutenção de parquímetros e motoristas de reboques
	Assistente administrativo e suporte	Funções com menor complexidade técnica no âmbito administrativo, específicas do serviço em que se encontram, operando com as plataformas e meios necessários ao desenvolvimento da sua função, tendo em vista assegurar o expediente diário e rotineiro de cada área. Condução de viaturas da empresa. Capacidade para trabalhar com autonomia em tarefas de menor responsabilidade dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade. Orientação para o cidadão.	Assistentes administrativos no geral, receção, estafeta e motoristas que não de reboques

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																			
Técnico Superior	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III			
	1.200,00	1.300,00	1.375,00	1.450,00	1.575,00	1.650,00	1.725,00	1.875,00	1.975,00	2.050,00	2.200,00	2.300,00	2.375,00	2.525,00	2.650,00	2.775,00	2.925,00	3.050,00	3.175,00
Técnico	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	900,00	1.075,00	1.150,00	1.200,00	1.300,00	1.375,00	1.425,00	1.525,00	1.600,00	1.650,00	1.775,00	1.875,00	1.975,00	2.125,00	2.225,00	2.325,00	2.475,00	2.600,00	2.725,00
Técnico Assistente	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	775,00	800,00	825,00	875,00	925,00	975,00	1.025,00	1.075,00	1.125,00	1.175,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.450,00	1.525,00	1.600,00	1.725,00	1.800,00	1.925,00
Carreira Técnica Operacional																			
Agente de Fiscalização de Trânsito	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	700,00	775,00	825,00	875,00	925,00	975,00	1.025,00	1.075,00	1.125,00	1.175,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.450,00	1.525,00	1.600,00	1.725,00	1.800,00	1.875,00
Técnico de Apoio à Fiscalização	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	700,00	775,00	825,00	875,00	925,00	975,00	1.025,00	1.075,00	1.125,00	1.175,00	1.250,00	1.300,00	1.350,00	1.450,00	1.525,00	1.600,00	1.725,00	1.800,00	1.875,00
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	700,00	750,00	800,00	850,00	900,00	950,00	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.375,00	1.425,00	1.475,00	1.575,00	1.650,00	1.650,00
Carreira Administrativa e Suporte																			
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	700,00	750,00	800,00	850,00	900,00	950,00	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.375,00	1.425,00	1.475,00	1.575,00	1.650,00	1.650,00
Técnico Administrativo e Suporte	T. Assist.	Técnico			Técnico Sênior			Técnico Principal			Técnico Especialista Sênior			Técnico Esp. Principal					
	I	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	700,00	725,00	750,00	775,00	825,00	850,00	900,00	950,00	1.000,00	1.050,00	1.100,00	1.150,00	1.200,00	1.250,00	1.300,00	1.375,00	1.425,00	1.475,00	1.575,00

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	0,0 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 %

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afecta retribuição (dentro dos limites legais)	Afecta/não afecta majoração férias
Obrigações legais	Não afecta	Não afecta
Licença de casamento	Não afecta	Não afecta
Falecimento de familiares - remunerada	Não afecta	Não afecta
Falecimento familiares - não remunerada	Afecta	Afecta
Doação de sangue	Não afecta	Afecta
Trabalhador bombeiro	Não afecta	Afecta
Consulta ou tratamento médico	Não afecta	Não afecta
Consulta médica - acompanhante	Afecta	Afecta
Consulta médica - acompanhante filhos até 18 anos	Afecta	Não afecta até 4 horas por trimestre
Trab. estudante - dispensa semanal	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - preparação e provas	Não afecta	Não afecta
Trab. estudante - licença sem retrib.	Afecta	Afecta
Consulta pré-natal - mãe (artigo 46.º)	Não afecta	Não afecta
Consulta pré-natal - pai (artigo 46.º)	Não afecta	Não afecta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afecta	Não afecta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental - exclusiva pai (artigo 43.º)	Afecta	Não afecta
Lic. parental partilhada	Afecta	Não afecta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afecta	Não afecta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afecta	Não afecta
Licença parental alargada	Afecta	Não afecta
Acidente trabalho - consulta/tratamento	Não afecta	Não afecta
Ac. trabalho - incap. tempor. absoluta	Afecta	Não afecta
Ac. trabalho - incap. tempor. parcial	Afecta	Não afecta
Baixa médica	Afecta	Afecta
Baixa médica - Função Pública	Afecta	Afecta
Baixa médica - internamento	Afecta	Afecta
Atestado médico	Afecta	Afecta
Baixa assistência família	Afecta	Afecta

Atestado médico - assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. delegados sindicais - não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - não remuneradas	Afeta	não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - remun.	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - n/remun.	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta Injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/Suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 27 de março de 2020, a fl. 121 do livro n.º 12, com o n.º 58/2020, 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 o Banco BIC Português, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em toda a área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN conforme disposto nos respetivos estatutos.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190 - R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato dos Bancários do Norte - SBN (doravante designado o sindicato).

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores representados pelo sindicato na situação de reforma por invalidez ou velhice, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo cerca de 1450 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidos, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.ª

Vigência e forma de revisão e caducidade

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

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4- Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser subs-

tituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

Cláusula 5.^a

Níveis mínimos e categorias profissionais

1- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

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

3- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas ao sindicato para conhecimento.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

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

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas ao sindicato para conhecimento.

3- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação em reunião anual para o efeito, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma, sendo-lhe ainda reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente e previamente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

5- O trabalhador que não obtenha avaliação positiva no decurso de 3 anos consecutivos será objeto de uma análise pelo departamento de recursos humanos, que deverá reunir com o trabalhador e respetivas chefias por forma a avaliar a situação e definir os reajustamentos julgados adequados.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à

atividade para que foi contratado, sendo vedado ao banco utilizar os seus serviços em atividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2- Sempre que se verifiquem alterações nas funções do banco com reflexos no respetivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria do grupo I 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 respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente em situações de doença ou exercício de licença parental, 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, a função cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

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

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o banco dará preferência a:

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

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivassem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4- O banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar em qualquer momento do ano, o banco deve proceder anualmente a promoções salariais, com efeitos a 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as seguintes regras:

a) As promoções salariais podem ser de nível ou escalão superior nos termos do anexo III, ou outra componente remuneratória desde que corresponda, no mínimo, a 5 % da remuneração mensal efetiva em que o trabalhador se encontre e não podem substituir outras componentes remuneratórias;

b) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do banco à data de 31 de dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

c) A percentagem mínima a considerar é de 7,5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

i) Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9 B;

ii) Trabalhadores dos níveis 10 a 18 B.

d) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior, será arredondada para a unidade imediatamente superior.

2- As promoções previstas no número 1 efetuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3- As promoções previstas na alínea a) in fine, do número 1 da presente cláusula, não podem representar mais de 30 % das promoções previstas na alínea c).

4- Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, excluem-se os trabalhadores que beneficiem de promoção em dois anos consecutivos ou com antiguidade no banco inferior a dois anos.

5- 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 18.^a

Cláusula 14.^a

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos será objeto de uma apreciação especial.

2- Para o efeito, o departamento de recursos humanos, após concluído o processo de promoções anual, deverá recolher as posições das respetivas chefias e submeter à apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, caso não se verifiquem alterações na situação inicial.

Cláusula 15.^a

Período de estágio

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 funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado.

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

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

5- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 90.^a

Cláusula 16.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à

categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções compatíveis com a sua capacidade e tanto quanto possível equivalentes.

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

Cláusula 17.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a, o banco pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

A cada função deve ser atribuída uma descrição funcional, relacionada com o grupo e categoria profissional de acordo com o anexo II deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 18.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior do banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos, nos órgãos estatutários e regulamentares do sindicato, a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 50 e 99 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;

b) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores;

c) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores;

d) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;

e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores;

f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;

g) Por cada fração de 1000 para além de 3000 trabalhadores sindicalizados; 1 trabalhador.

3- Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos:

a) Os membros da direção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direção de associação sindical;

b) Os membros do conselho geral do sindicato e da federação

que aquele sindicato integre têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;

c) Os membros de outros órgãos estatutários do sindicato têm direito a um dia por ano.

4- Por acordo com o banco, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

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

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 2 da presente cláusula são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos, apurado desde a data da última promoção;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

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

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao sindicato o autorize.

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao banco:

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 neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 21.^a

Deveres do banco

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o banco está ainda vinculado aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;
- c) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder sessenta dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelo banco no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador ou no portal interno do trabalhador, onde é assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- Na utilização de meios digitais para prestação de informação ao trabalhador, é obrigação do banco garantir a boa receção e leitura por parte do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções dadas pelo banco ou superiores hierárquicos sejam confirmadas por escrito, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou de informação errada;

- d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as diretivas emanadas da associação sindical;
- f) Quando violem o disposto no código de conduta.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 40.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade;
- f) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

Cláusula 24.^a

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

3- É dever do banco instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4- O trabalhador denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, a menos que atuem com dolo.

5- A pedido do trabalhador alegadamente vítima de assédio, o banco deve dar-lhe conhecimento das conclusões do procedimento disciplinar instaurado.

6- Nos casos em que o procedimento disciplinar conclua com o seu arquivamento, o trabalhador que tenha alegado ter sido vítima de assédio pode solicitar a consulta integral dos autos do processo podendo fazer-se acompanhar ou representar por mandatário com poderes para o efeito, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 25.^a

Medicina do trabalho

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

2- O banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.

3- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e proceder ao rastreio oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

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

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

Cláusula 26.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

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

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

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

Cláusula 27.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

3- Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização mínima de valor fixado no anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito.

4- O valor definido no número anterior será atualizado anualmente em igual valor ao do índice de preço no consumidor, afixado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 28.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o banco diligenciará no sentido de obter as condições necessárias para o efeito, quando invocados os seguintes fatores:

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

b) Necessidade comprovada de assistência à família.

2- Pode o trabalhador também invocar outros fatores, atendíveis desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e exista vaga disponível:

a) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

b) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

d) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

3- No caso de o banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número 1 ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

4- No caso de o trabalhador invocar a situação de unido de facto, esta só será reconhecida pelo banco se tiver sido comunicada previamente ao banco.

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

Cláusula 29.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco

1- O banco e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão, identificado no contrato individual de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

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

b) Dentro do concelho onde está colocado ou onde reside;

c) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho no limite de 60 km da sua residência.

3- O trabalhador que invoque e fundamentar existir prejuízo sério com a transferência pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 114.^a, salvo se o banco reconhecer jus-

tificadamente que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Considera-se que existe prejuízo sério quando o trabalhador invoque e fundamente comprovadamente uma das seguintes situações:

a) Associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração de residência do agregado familiar do trabalhador;

b) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra local agrava a referida incapacidade;

c) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

d) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretenda efetuar a transferência;

e) Descendentes menores de 14 anos, desde que fique comprovada a impossibilidade de assistência ao menor pelo trabalhador e pelo outro progenitor.

5- Nas transferências a realizar o banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- O banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo escrito entre aquele e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula o banco custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo.

8- Nos casos previstos na alínea c) do número 2 quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o banco custeará o acréscimo daquelas nos seguintes termos:

a) No caso de utilização de transportes coletivos, o banco custeará a diferença relativa aos respetivos custos, caso existam e tenham horário compatível com o horário de trabalho do trabalhador;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor do estabelecido no anexo IV:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência quando este seja superior a 10 km por percurso, a contar da sua residência; ou,

ii) Os quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

9- O número anterior não se aplica quando o trabalhador tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número anterior e que não decorra da simples atua-

lização da tabela salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo banco.

10- O benefício previsto no número 8 cessa no momento em que o trabalhador, no decurso do primeiro ano, venha a beneficiar de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número 8, ou de meio de transporte facultado pelo banco.

Cláusula 30.^a

Transferência de local de trabalho em caso de assédio

1- O trabalhador alegadamente vítima de assédio tem direito a ser transferido de local de trabalho, a título temporário ou definitivo, a seu pedido, a partir do momento em que seja instaurado o procedimento disciplinar por parte do banco com base numa situação de assédio.

2- O banco apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do banco ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

Cláusula 31.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns ou interesses societários comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

4- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5- Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de Segurança Social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

8- Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente

com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

9- Em tudo o restante sobre esta matéria será observada a legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Competência do banco

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

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

3- O banco dará publicidade ao conteúdo daqueles regulamentos internos, nos termos da lei, dando conhecimento deles ao sindicato, sempre que solicitado por este.

Cláusula 33.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, noutras situações legalmente previstas ou por acordo com o banco.

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

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

Cláusula 34.^a

Contrato de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 35.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo indivi-

dual, donde constarão os atos relativos à nomeação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 36.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete ao banco a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

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

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira;

b) Para as 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 períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (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; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado, temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho em dias de descanso e feriados será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 37.^a

Períodos normais de trabalho

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

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado, por acordo entre o banco e o trabalhador até ao máximo

de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda o limite de 45 horas.

3- O período normal de trabalho não pode exceder 35 horas, em média, num período de 2 meses.

4- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transações, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

5- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo banco ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 38.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo banco entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o banco pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3- Excetua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 36.^a

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 36.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

5- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 40.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para refeição 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 41.^a

Registo das horas de trabalho

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

2- O apuramento da duração normal de trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativa ao trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- 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 mínima mensal.

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 três meses.

Cláusula 43.^a

Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Situações ao abrigo do regime da parentalidade nos termos da legislação em vigor;
- c) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

3- Aos trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre o banco e os trabalhadores;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando o banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do banco.

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

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

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a

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

a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante;

c) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;

d) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

e) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 45.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 46.^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 temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, 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 máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 47.^a

Registo do trabalho suplementar

1- O banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

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

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

Cláusula 48.^a

Dias de descanso compensatório

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

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

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

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso

compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo banco.

Cláusula 49.^a

Regime geral de trabalho por turnos

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

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

- a) Informática;
- b) Outros departamentos desde que devidamente justificados.

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

a) Seis horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respetiva quinzena;

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

4- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

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

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

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do 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) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da legislação em vigor;

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

8- Sempre que solicitado pelo sindicato, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

9- O banco pode pôr termo ao regime de horário por tur-

nos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho diferenciados

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

2- Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7h00 às 20h00, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11h00 às 15h00, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3- O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

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

5- Sempre que solicitado pelo sindicato, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

6- O banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, procedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 51.^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 deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

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

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 7h00 e as 20h00;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 38.^a;

d) Interrupção do trabalho que, por acordo, deverá ser no mínimo de meia e no máximo de duas horas para alimentação e descanso, entre as 12h00 e as 17h00.

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

4- Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço,

bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e dos períodos de flexibilidade.

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

6- Sempre que solicitado pelo sindicato, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

7- O banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, procedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

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

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

Cláusula 53.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 54.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas ao banco com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por um período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) do número 1 não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável ao banco, poderá a mesma ser gozada noutra dia acordado pelo trabalhador e pelo banco.

Cláusula 55.^a

Duração do período de férias

1- Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, excetuando-se as situações conforme referido no número 2 da cláusula 73.^a

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados previstos na cláusula 53.^a, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de dezembro desse ano. O gozo de férias sem que tenham decorrido seis meses completos de execução do contrato pode ocorrer por acordo, sendo os dias de gozo de férias proporcionais por cada mês completo da prestação de trabalho.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

Cláusula 57.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 59.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou no caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão 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 60.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 61.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, bem como outros períodos mais pretendidos, nomeadamente, no período do Carnaval, Páscoa e Natal, aquando das férias escolares.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento

dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 66.^a

Cláusula 64.^a

Afixação do mapa de férias

O banco elaborará até 15 de abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e ficará disponível para consulta nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 65.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 61.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Suspensão de férias

1- Em caso de doença durante o gozo de férias, serão as

mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

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

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)*, bem como na situação prevista na alínea *h)* do número 2 da cláusula 69.^a

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.

Cláusula 67.^a

Violação do direito a férias

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

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 68.^a

Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os

respetivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 69.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

a) Quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;

c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;

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

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

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo banco, com ou sem remuneração;

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

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

4- Nos casos previstos na alínea *e)* 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.

5- Nos casos previstos na alínea *f)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.

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

7- Nas situações previstas na segunda parte da alínea *b*) do número 2 para os regimes da união de facto e economia comum, o trabalhador deve informar previamente o banco da sua situação.

Cláusula 70.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco logo que possível, ou no limite no 3.º dia de regresso ao serviço apresentando, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

3- O banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, o banco recorrerá aos procedimentos legais para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de 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 *f*) do número 2 da cláusula 69.^a, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na parentalidade;

d) As previstas na alínea *l*) do número 2 da cláusula 69.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Sempre que se verificar a situação de doença, proteção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o banco adiantará, até ao limite de 60 dias após o início da referida situação, ao trabalhador o montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este devolver imediatamente ao banco os valores adiantados assim que receba de qualquer destas entidades.

5- Nos casos previstos no número anterior, o banco continuará a proceder ao adiantamento do montante equivalente

ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, se o trabalhador fizer prova, mensalmente, de que ainda não se encontra a receber aquele montante.

6- As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efetivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respetiva avaliação de desempenho.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a 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, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 75.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 76.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no seu local de trabalho para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1- O banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do banco.

4- Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respetivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5- Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem

vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do número 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7- Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no número 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no número 2, desde que o banco dê para tal o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 78.^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 retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 79.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

b) Retribuição mínima mensal: a retribuição base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Retribuição mensal efetiva: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

- a) A retribuição base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, como contrapartida da prestação normal de trabalho.

3- Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Prémio final de carreira;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Distribuição de resultados de cada exercício;
- f) Subsídios infantil, de estudo, de trabalhador-estudante, de apoio à natalidade e de apoio familiar;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 80.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- O banco efetuará o pagamento por transferência bancária.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco disponibilizará ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo e nível, categoria profissional, 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.

Cláusula 81.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$(RME \times 12) / (52 \times n)$$

sendo RME o valor da 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 82.^a

Retribuição de trabalho noturno

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

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é

igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 83.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 84.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em abril. Eventuais acertos que decorram da alteração da retribuição após abril, serão efetuados em dezembro.

4- No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 10 dias, o subsídio de férias será pago antes do respetivo gozo a pedido do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a ou ao abrigo da cláusula 77.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

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

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo

IV, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, ou de data acordada nos termos do número 2 da cláusula 12.^a

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

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

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

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades prevista no regime da alínea b) do número 1 da cláusula 82.^a do acordo ora revogado, podendo estes trabalhadores permanecer neste regime até opção em contrário.

Cláusula 87.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo IV, que será pago mensalmente.

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

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

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação coletiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

5- O subsídio de almoço não será pago, sempre que por qualquer forma o banco suportar a despesa com a refeição do trabalhador.

Cláusula 88.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de onze dias normais de trabalho ou fração, seguidos ou interpolados.

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

4- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a cento e dez dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no número 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 89.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Noturno:

1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 87.^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 87.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 90.^a

Despesas com deslocações

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

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

a) Será pago pelo banco o preço da viagem;

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

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor

previsto no anexo IV, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respetivos comprovativos.

3- As despesas de alojamento, caso não possam ser requisitadas pelo banco, serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV.

5- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

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

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, o banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5.

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

12- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 91.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por velhice ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 2 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apu-

rado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva 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 efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do acordo agora revogado, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

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 efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do acordo agora revogado.

Cláusula 92.^a

Distribuição de resultados

Os trabalhadores do banco podem beneficiar de uma distribuição de resultados de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 93.^a

Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

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

3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

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

7- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 94.^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, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou

seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

4- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 95.^a

Subsídios a trabalhador estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, o banco pode participar os mesmos.

3- O banco concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo IV 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- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 96.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo IV.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número anterior é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

Cláusula 97.^a

Subsídio de apoio familiar

1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos com deficiência, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho com deficiência, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pela administração.

2- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 98.^a

Horário do trabalhador-estudante

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

2- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo banco.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

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

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

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

Cláusula 100.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são 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.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas em cada ano letivo.

Cláusula 101.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das atividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano letivo.

2- Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7- No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

As infrações disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 103.^a

Poder disciplinar

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 104.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

1- A infração 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.

1- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 105.^a

Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, 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 infração.

Cláusula 106.^a

Registo e comunicação de sanções

1- O banco manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

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

3- Com autorização do trabalhador em causa, o banco for-

necerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 107.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.^a

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 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.

6- 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.

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá 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.

8- O banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

10- Decorrido o prazo de dez dias úteis referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

Cláusula 109.^a

Notificação da nota de culpa

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

4- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte àquele.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 110.^a

Instrução

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

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a, ou ao abrigo da cláusula 77.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda

de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos trinta dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 112.^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 em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

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

i) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do banco;

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 113.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de tiverem decorrido os prazos previstos na

cláusula 104.^a, ou se o respetivo procedimento for inválido.

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 referida no número 1 da cláusula 108.^a;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 108.^a

4- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

5- Na ação de impugnação judicial do despedimento, o banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 e 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 114.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até trinta anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de trinta anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração.

3- 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.

Cláusula 115.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 116.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 117.^a

Prazo de prescrição

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

Cláusula 118.^a

Prova de créditos

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

Cláusula 119.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 120.^a

Formação profissional

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

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pelo banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3- A duração das ações de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 90.^a

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 121.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores do banco são abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 122.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, 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, no máximo de 3, em que, com observância da legislação em vigor, o banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do banco, sobre a gestão do fundo.

5- A alteração da escolha referida no número 3 ou da decisão tomada pelo banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento serão efetuados nos termos e condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respetivos contratos individuais de adesão.

7- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no número 10 da presente cláusula.

8- Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do regime geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9- No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 123.^a

Subsídio de doença

1- Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efetiva líquida, definida na cláusula 78.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela Segurança Social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 71.^a

2- No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 124.^a

Benefícios e gestão dos SAMS

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constitui entidade autónoma, dotada das verbas referidas nas cláusulas 126.^a e 127.^a, e é gerido pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN.

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

Cláusula 125.^a

Âmbito pessoal

1- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o banco é obrigado a contribuir, nos termos do número 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma:

a) Beneficiários dos sams do sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários os sócios desse sindicato;

b) Beneficiários dos sams do sindicato independente da banca os sócios deste sindicato;

c) Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos sams dos sindicatos dos bancários do centro, do norte, ou do sul e ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos.

2- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no número 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adotados pelos SAMS.

3- 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 respetivo SAMS.

Cláusula 126.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores

1- Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS a cargo dos trabalhadores no ativo a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas a título de:

- Retribuição base;
- Diuturnidades;
- Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- Subsídios de férias e de Natal.

2- A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efetivamente recebidas, que integram cumulativamente as pensões pagas pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no banco.

3- Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para os SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efetiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência.

4- Os beneficiários referidos no número 2 e 3 deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5- O banco remeterá aos SAMS do sindicato ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte

a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

Cláusula 127.^a

Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo do banco constam do anexo V.

2- O valor das contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem de aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês seguinte ao da entrada em vigor deste acordo, mantendo-se até àquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo do banco que constam da cláusula 118.^a, número 1, do acordo agora revogado.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 128.^a

Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal em vigor.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 129.^a

Crédito à habitação

1- O banco concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do regulamento do banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo de, por acordo entre o trabalhador e o banco, ser alargado nos termos do regulamento de crédito à habitação anexo ao presente acordo.

3- Além de outros créditos que o banco entenda conceder, será realizado concurso anual cujo *plafond* a afetar à sua concessão será definido pelo banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 131.^a

4- O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 130.^a

Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge de quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- Serão 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 1 desta cláusula.

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é o fixado no anexo IV e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato se este for menor que aquele.

2- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 132.^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, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,0 % ao ano.

Cláusula 133.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de

igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 134.^a

Princípio geral

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

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 135.^a

Infrações às cláusulas convencionais

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 136.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2- A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 137.^a

Destino do produto das coimas

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

Cláusula 138.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta até quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário do presente acordo e dois pelo banco, sendo que cada parte tem direito a dois votos.

3- A cada elemento nomeado corresponde um voto, devendo cada parte informar a outra quando haja algum elemento que represente um número superior de votos.

4- Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respetivo elemento efetivo nas suas faltas ou impedimentos.

5- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

6- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

7- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

8- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

9- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

10- A comissão deve reunir no prazo de 15 dias após o envio da convocatória.

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

12- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

13- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 139.^a

Regime transitório das promoções salariais por mérito

Os trabalhadores cuja última promoção ao abrigo da cláusula 13.^a do acordo agora revogado, tenha ocorrido até à entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos nos números 3 e 4 da mesma cláusula do acordo ora revogado.

Cláusula 140.^a

Regime transitório da alteração da IHT

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 42.^a, ver diminuído a sua retribuição mensal efetiva que nessa data auferiam àquele título, sendo o montante do diferencial da retribuição especial auferida a este título considerada em prestação salarial que se vier a demonstrar adequada, não podendo vir a ser substituída por outras componentes remuneratórias.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo, disponham da atribuição de isenção de horário de trabalho parcial, cuja percentagem é de 21,342 %, verão ajustada aquela percentagem até atingir os 25 % com o seguinte faseamento:

a) Com a entrada em vigor do presente acordo - 22,5 %;

b) Após 6 meses da entrada em vigor do presente acordo - 25 %.

Cláusula 141.^a

Diuturnidades anteriormente vencidas

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no número 2 da cláusula 86.^a

Cláusula 142.^a

Contagem de tempo de serviço para efeitos de diuturnidades

1- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime.

2- A contagem do tempo de serviço efetivo ao abrigo do regime de diuturnidades previsto na cláusula 86.^a inicia-se após o vencimento da diuturnidade em curso.

Cláusula 143.^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 3 e 7 da cláusula 87.^a do acordo ora revogado.

Cláusula 144.^a

Progressão da tabela salarial

Com o objetivo do banco convergir a sua tabela salarial com a do ACT do setor bancário em 2022, a tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária a aplicar em janeiro de 2022 será igual à do ACT do setor bancário a vi-

gorar para a mesma data, exceto se a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e contribuições para o SAMS do banco for já superior, caso em que se manterá, podendo em qualquer um dos casos ser objeto de nova negociação entre as partes signatárias do presente acordo.

Cláusula 145.^a

Caráter globalmente mais favorável do acordo de empresa

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às Instituições dele subscritoras, o acordo de empresa outorgado pelo banco e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre o banco 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*.

Cláusula 146.^a

Reclassificações

1- Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	Correspondência com categorias do AE revogado
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16	Diretor
		Diretor adjunto	14	Diretor adjunto
		Subdiretor	13	Subdiretor
	B - Comercial	Gerente	11	Gerente
		Subgerente	10	Subgerente
		Gestor de clientes	6	Gestor de clientes
		Assistente técnico	6	(Nova)
		Assistente comercial	5	(Nova)
	C - Técnica	Técnico de grau I	15	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III
		Técnico de grau IV	8	Técnico de grau IV Solicitador
		Inspetor/Auditor	11	Inspetor/Auditor
		Analista informático	9	Analista informático
		Programador informático	8	Programador informático
	D - Operativas e administrativas	Coordenador de área	8	(Nova)
		Secretário	6	Secretário
		Administrativo	5	Operador informático Administrativo
	Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
Telefonista				

Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2	Contínuo
		Motorista	2	Motorista

2- Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
	B - Comercial	Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de clientes	6
		Assistente técnico	6
		Assistente comercial	5
	C - Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspetor/Auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
D - Operativas e administrativas	Coordenador de área	8	
	Secretário	6	
	Administrativo	5	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

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

Área funcional A - Funções diretivas

Agrega as categorias de direção

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos do banco. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B - Funções comerciais

Agrega as categorias de enquadramento da área comercial

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma a três agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou duas agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços do banco, assegurando sempre que necessário a operativa das agências ou unidades de negócio.
Assistente técnico	Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado.
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.

Área funcional C - Funções técnicas

Agrega as categorias de enquadramento, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica

Categorias	Descrição
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos do banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação do banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.
Inspetor/Auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as atividades do banco e exerce funções de auditoria.
Analista informático	É o trabalhador que concebe, projeta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.
Programador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando, os respetivos programas, visando a otimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objetivos fixados.

Área funcional D - Funções operativas e administrativas

Agrega as categorias de carácter administrativo e operacional

Categorias	Descrição
Coordenador de área	Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção do banco. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Administrativo	É o trabalhador que realiza atividades de carácter administrativo ou operativo sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados da mesma área funcional.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F - Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO III

Tabela salarial 2018

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 743,53 €	3 094,52 €	3 919,25 €
17	2 480,75 €	2 674,14 €	3 107,98 €
16	2 308,01 €	2 445,24 €	2 771,94 €
15	2 126,28 €	2 241,03 €	2 527,18 €
14	1 940,56 €	2 045,73 €	2 309,88 €
13	1 761,21 €	1 860,09 €	2 102,28 €
12	1 612,85 €	1 703,24 €	1 922,80 €
11	1 485,69 €	1 560,18 €	1 753,26 €
10	1 328,85 €	1 408,22 €	1 596,56 €
9	1 219,18 €	1 283,29 €	1 445,26 €
8	1 104,46 €	1 165,33 €	1 315,45 €
7	1 022,07 €	1 073,05 €	1 205,66 €
6	966,44 €	1 014,55 €	1 111,64 €
5	855,17 €	908,47 €	1 032,54 €
4	742,31 €	790,32 €	
3	645,34 €	689,12 €	
2	569,05 €	607,72 €	
1	483,75 €	517,66 €	

Tabela salarial 2020

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 798,68 €	3 156,72 €	3 998,02 €
17	2 530,61 €	2 727,89 €	3 170,45 €
16	2 354,40 €	2 494,39 €	2 827,66 €
15	2 169,02 €	2 286,08 €	2 577,98 €
14	1 979,56 €	2 086,85 €	2 356,30 €
13	1 796,61 €	1 897,47 €	2 144,54 €
12	1 645,26 €	1 737,47 €	1 961,45 €
11	1 515,55 €	1 591,54 €	1 788,50 €
10	1 355,56 €	1 436,53 €	1 628,65 €
9	1 243,68 €	1 309,09 €	1 474,31 €
8	1 126,66 €	1 188,76 €	1 341,89 €
7	1 042,61 €	1 094,62 €	1 229,89 €
6	985,87 €	1 034,95 €	1 133,98 €
5	872,35 €	926,73 €	1 053,29 €
4	757,23 €		
3	685,00 €		
2	655,00 €		
1	635,00 €		

Tabela salarial 2019

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 770,97 €	3 125,46 €	3 958,44 €
17	2 505,55 €	2 700,88 €	3 139,06 €
16	2 331,09 €	2 469,70 €	2 799,66 €
15	2 147,54 €	2 263,44 €	2 552,45 €
14	1 959,96 €	2 066,19 €	2 332,97 €
13	1 778,82 €	1 878,69 €	2 123,30 €
12	1 628,97 €	1 720,27 €	1 942,03 €
11	1 500,55 €	1 575,79 €	1 770,79 €
10	1 342,14 €	1 422,31 €	1 612,52 €
9	1 231,37 €	1 296,13 €	1 459,71 €
8	1 115,51 €	1 176,99 €	1 328,61 €
7	1 032,29 €	1 083,78 €	1 217,71 €
6	976,11 €	1 024,70 €	1 122,75 €
5	863,72 €	917,56 €	1 042,86 €
4	749,73 €		
3	651,80 €		
2	625,00 €		
1	600,00 €		

Tabela salarial 2021

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 833,66 €	3 196,17 €	4 048,00 €
17	2 562,24 €	2 761,99 €	3 210,08 €
16	2 383,83 €	2 525,57 €	2 863,01 €
15	2 196,13 €	2 314,65 €	2 610,20 €
14	2 004,31 €	2 112,93 €	2 385,76 €
13	1 819,07 €	1 921,19 €	2 171,34 €
12	1 665,83 €	1 759,19 €	1 985,97 €
11	1 534,50 €	1 611,44 €	1 810,86 €
10	1 372,51 €	1 454,48 €	1 649,00 €
9	1 259,23 €	1 325,45 €	1 492,74 €
8	1 140,74 €	1 203,62 €	1 358,67 €
7	1 055,64 €	1 108,30 €	1 245,26 €
6	998,19 €	1 047,88 €	1 148,15 €
5	883,26 €	938,32 €	1 066,46 €
4	766,69 €		
3	693,56 €		
2	663,19 €		
1	642,94 €		

ANEXO IV

2018

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,11 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,20 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40 €

2019

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,52 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,50 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	137,00 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180.426,40 €

Cláusula	Designação	Valor 2020	Valor 2021
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (Atualização à razão do IPC)	147 736,14 € x 1, IPC	147 36,14 € x 1, IPC
29. ^a	Valor km por transferência	0,125 €	0,125 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	41,94 €	42,46 €
87. ^a	Subsídio de almoço	9,65 €	9,77 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	138,37 €	140,10 €
90. ^a	Despesas com deslocações:		
número 2	Valor km	0,50 €	0,51 €
número 4	Em território português	51,63 €	52,28 €
número 4	No estrangeiro	124,25 €	125,80 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	16,04 €	16,24 €
93. ^a	Subsídio infantil	25,85 €	26,17 €
94. ^a	Subsídio de estudo		
	1.º ciclo ensino básico	28,43 €	28,79 €
	2.º ciclo ensino básico	40,61 €	41,12 €

	3.º ciclo ensino básico	50,46 €	51,09 €
	Ensino secundário	61,29 €	62,06 €
	Ensino superior	70,22 €	71,10 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador estudante	19,83 €	20,08 €
96.	Subsídio de apoio à natalidade	756,00 €	765,45 €
131. ^a	Crédito à habitação	190 000,00 €	192 375,00 €

ANEXO V

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a:

2020

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	130,15 €
Por cada reformado	89,99 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,94 €

2021

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	131,78 €
Por cada reformado	91,12 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	39,43 €

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 VI

Regulamento do crédito à habitação do banco

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

3- Os empréstimos objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores do banco, no ativo e reformados por invalidez, 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.

4- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins

indicados no número 1 e que obedçam às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente regulamento.

5- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

6- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

- a) 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) 30 % do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

7- Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

8- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

9- O disposto na alínea *e)* do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

10- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

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

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro 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 efetuado com outros bens partilháveis. Neste caso o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor de avaliação pelo banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode manter a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior, aplicando-se o regime previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

3- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e reformados por invalidez em relação aos

quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1- O montante dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação no âmbito do presente regulamento, será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, em função dos índices da rentabilidade do banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no número 2 deste artigo.

2- Neste momento, o valor máximo do empréstimo é o previsto no anexo IV do acordo de empresa e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato conforme o menor.

3- O valor constante no número 2 poderá ser revisto anualmente.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos líquidos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos líquidos não eventuais dos seus componentes.

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

Artigo 6.º

Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste regulamento.

2- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no número 1 do artigo 20.º do presente regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário trabalhador completar 65 anos de idade, sem prejuízo de por acordo, ser alargado até aos 70 anos de idade ou outro que esteja previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1- A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não deverão exceder o número de 6.

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

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efetuados em prestações mensais constantes.

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

3- As prestações serão debitadas de acordo com a opção do banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensalmente no vencimento do mutuário trabalhador do banco.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, número 4, vence juros à taxa do empréstimo os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do

seguro previsto no número 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca se assim o banco decidir.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efetuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao banco.

2- O reembolso antecipado total pode ser efetuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de dez dias úteis ao banco.

Artigo 13.º

Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos de garantia, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1- O mutuário ou mutuários garantirão, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte, ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos incluindo a cobertura de fenómenos sísmicos, cujo valor a considerar para a sua constituição, será observado em relatório de avaliação de imóvel ou do financiamento em dívida do respetivo imóvel caso o banco assim o determine, ficando o banco, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

3- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

4- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura

de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

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

Artigo 16.º

Situações especiais

Exceção-se do disposto no artigo anterior quando se trate de transferência por iniciativa do banco, do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, ou por outras situações legalmente previstas para o regime geral de empréstimos para habitação própria e permanente, nomeadamente em situação de divórcio, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

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

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

Artigo 18.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior será agravada a taxa para a máxima prevista no preçário geral do banco para operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o banco admitir que se justifica a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

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

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

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

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

Artigo 21.º

Instrução do processo

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

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

- a)* Identificação atualizada da propriedade;
- b)* Contrato promessa de compra e venda;
- c)* Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d)* Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e)* Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f)* Licença de habitação.
 - g)* Certificação energética.
- 2- Empréstimos para construção de habitação própria:
- a)* Identificação do terreno;
 - b)* Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
 - c)* Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
 - d)* Projeto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respetiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respetivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do número 1 e das alíneas d) e e) do número 2.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respetiva finalidade e, quando o houver, o valor da respetiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco procederá, a encargo do requerente, à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

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

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja

realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

ANEXO I

Regras de preferência

3- Condições de habitação

a) Título de ocupação

Habitação própria	5 pontos
Habitação com familiares sem encargos	10 pontos
Habitação própria inadequada	15 pontos
Locação	20 pontos
Sublocação ou hospedagem	30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)

Independente	0 pontos
Coabitação com familiares	5 pontos
Coabitação com não familiares	10 pontos

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR - número de pessoas residentes

NQ - número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Sem renda	0 pontos
Até 10 %	5 pontos
De 10 % a 20 %	10 pontos
De 20 % a 30 %	15 pontos
De 30 % a 40 %	20 pontos
De 40 % a 50 %	25 pontos
Superior a 50 %	30 pontos

4- Situação familiar

Independente ou isolado	5 pontos
Com agregado familiar	10 pontos
Por cada ascendente	10 pontos
Por cada descendente	10 pontos
Descendentes de sexo diferente	15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»

Até A/3	40 pontos
De A/3 até (A/3) + 350 €	35 pontos
De A/3 + 350 € até (A/3) + 700 €	30 pontos
De A/3 + 700 € a (A/3) + 1050 €	25 pontos
De A/3 + 1050 € a (A/3) + 1400 €	20 pontos
De A/3 + 1400 € a (A/3) + 1750 €	15 pontos
De A/3 + 1750 € a (A/3) + 2100 €	10 pontos
De A/3 + 2100 € a (A/3) + 2450 €	5 pontos
De A/3 + 2450 € a (A/3) + 2800 €	0 pontos

Sendo A = retribuição base mensal do nível 6 e, rendimento familiar «per capita» obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.

4- Situações especiais

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; serão atribuídas as seguintes pontuações, acumuláveis entre si, de acordo com a tabela seguinte:

Por cada ano não contemplado	Pontuação
1 ano	25 pontos
2 anos	20 pontos
3 anos	10 pontos
4 anos	5 pontos
5 anos e seguintes	1 ponto

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição - Prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco para local nunca inferior a 60 km - Prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração direta - Entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação - Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem - Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) - Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação - Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes - Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar - Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar - Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2020.

Pelo Banco BIC Português, SA:

Pedro Miguel Godinho de Almeida e Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Gavião Nogueira Baptista Ramos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN:

Mário Joaquim da Silva Mourão, na qualidade de presidente da direção.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 27 de março de 2020, a fl. 121 do livro n.º 12, com o n.º 57/2020, 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 LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 228 trabalhadores.

Cláusula 82.^a

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 188,22 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 116,67 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 93,33 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 81,65 €.

2 a 5- (Mantêm a redação em vigor.)

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,48 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (63,21 €), a empresa compartilhará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3 e 4- (Mantêm a redação em vigor.)

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 046,64 €	1 219,16 €	1 989,75 €	2 760,35 €
Técnico especialista	4	1 046,63 €	1 086,90 €	1 621,72 €	2 156,52 €
Técnico	3	860,31 €	879,87 €	1 109,90 €	1 339,93 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	733,80 €	741,83 €	914,38 €	1 086,89 €
Trabalhador especializado	1	635,00 €	639,45 €	701,58 €	776,35 €

Paio Pires, 29 de janeiro de 2020.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Gutemberg Quariguasi Netto, na qualidade de administrador.

Orlando dos Santos Ribeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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 Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 53/2020, 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 Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de serviços
Chefe de serviços de vendas
Contabilista/técnico de contas
Diretor de serviços
Gestor segurança aeroportuário
Supervisor aeroportuário

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de brigada/supervisor
Chefe de divisão
Chefe de grupo aeroportuário
Chefe de secção
Chefe de vendas
Programador de informática
Secretária de gerência ou administração
Vigilante - chefe de transporte de valores

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico principal de eletrónica

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém
Encarregado de eletricista

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Caixa
Encarregado de serviços auxiliares
Fiel de armazém
Operador de informática
Operador de valores
Secretário de direção
Técnico administrativo principal
Técnico administrativo (1.ª e 2.ª classe)
Vendedor/consultor de segurança
Vigilante aeroportuário/APA-A
Vigilante - chefe/controlador

4.2- Produção

Oficial eletricista de sistemas de alarme
Técnico de eletrónica
Técnico de telecomunicações

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Cobrador
Contínuo
Empregado dos serviços externos
Porteiro/guarda
Prospetor de vendas
Rececionista
Telefonista
Vigilante

5.3- Produção

Pré-oficial (eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Estagiário de 1.ª e 2.ª classe (administrativos)
Trabalhador de limpeza

6.2- Produção

Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º e 2.º ano)
Empacotador
Pré-oficial (eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano)
Servente ou auxiliar de armazém

A- Estagiário

Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º e 2.º ano)

Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Adjunto do responsável de PCC
Formador de condução
Responsável de agentes de estação e informação/sinalética
Responsável de linha
Responsável dos técnicos de planeamento operacional
Técnico de contabilidade
Técnico de controlo e reporting de operação PCC
Técnico de informática e gestão de redes
Técnico de qualidade, ambiente e segurança
Técnico de oficinas e métodos

Técnico de PCC
Técnico de planeamento
Técnico de planeamento e métodos
Técnico de recursos humanos
Técnico de sistemas -tempo real
Técnico de trabalhos e métodos

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Regulador
Técnico operacional de segurança e qualidade
Técnico de planeamento operacional

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Fiscal
Agente administrativo
Agente de aprovisionamentos

Agente de posto de informação áudio
Assistente administrativo
Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropo-
litana do Porto (maquinistas no SMLAMP)
Técnico de controlo operacional DAF
Técnico de controlo operacional DIF

4.2- Produção

Técnico de manutenção
Técnico de manutenção MC

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Agente de estação e informação
Agente de sinalética
Rececionista
Supervisor de serviços de limpeza

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 e 15 de fevereiro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016.

Regulamento eleitoral do conselho nacional

Anexo I

Artigo 1.º

A eleição do conselho nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN tem lugar na data da realização do congresso, de acordo com a alínea *d*) do artigo 28.º dos estatutos.

1- O horário em que decorrerá o acto eleitoral será objecto de previsão e aprovação pelo congresso, aquando da votação e adopção do seu regulamento de funcionamento.

Artigo 2.º

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por cinco membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 3.º

1- Compete à comissão eleitoral:

a) Organizar o processo eleitoral, o qual poderá seguir os moldes convencionais ou adoptar a forma automatizada, mediante voto electrónico;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Fiscalizar o acto eleitoral.

2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 4.º

1- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho nacional:

a) O conselho nacional;

b) 15 % dos delegados inscritos no congresso.

2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou de delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

Artigo 5.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega, à mesa do congresso, da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

a) Identificação completa dos seus componentes (nome, data de nascimento, estado civil, residência, profissão, empresa onde trabalha, número de sócio e sindicato em que está filiado);

b) Declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura;

c) Documento comprovativo da qualidade de membro dos corpos gerentes de associação sindical ou de delegado ao congresso;

d) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;

e) Nome e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.

2- As listas referidas no número 1 do presente artigo devem ser apresentadas à mesa do congresso até seis horas antes do acto eleitoral.

Artigo 6.º

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora e meia após o encerramento do prazo para entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de duas horas e meia.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na hora seguinte, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 7.º

Após a deliberação prevista no número 3 do artigo anterior, a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições, procedendo, de imediato, à sua distribuição pelos delegados participantes e à respectiva afixação no local de realização do congresso.º

Artigo 8.º

O acto eleitoral não poderá ter início antes de decorrida uma hora a contar da afixação das listas de candidaturas.

Artigo 9.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores, e com as dimensões apropriadas para nele caberem as listas concorrentes.

Artigo 10.º

Cada boletim de voto conterà impresso a designação do congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes às eleições e, à frente de cada uma das letras, será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 11.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 12.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

Artigo 13.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

Artigo 14.º

1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2- Inscrito o seu voto, o delegado participante depositará

na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando a mesa a correspondente descarga nos cadernos eleitorais.

3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 15.º

Funcionarão no local onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 16.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 17.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se, de imediato, a acta dos resultados, que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 18.º

Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 19.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do congresso.

Artigo 20.º

A forma automatizada, referida na alínea *a)* do número 1 do artigo 3.º, será objecto de regulamentação até 90 dias antes do início do congresso.

Artigo 21.º

A comissão eleitoral dará posse ao conselho nacional eleito no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da respectiva eleição.

Seixal, 14 de fevereiro de 2020

Registado em 23 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 193 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de fevereiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Eleição em 14 e 15 de fevereiro de 2020 para o quadriénio de 2020-2024.

Membros do Conselho Nacional:

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 09859139.

Adelino Silva Nunes Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8023062.

Albertina de Jesus Moura Pena, portador do cartão de cidadão n.º 9146891.

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles, portador do cartão de cidadão n.º 08553626.

Alcino Manuel Sousa Santos, portador do cartão de cidadão n.º 07599888.

Alexandra Isabela Conceição Costa, portador do cartão de cidadão n.º 10138834.

Alexandre Miguel Antunes Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 9819487.

Alírio Manuel Silva Martins, portador do cartão de cidadão n.º 08583665.

Américo Monteiro Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 08327457.

Ana Cristina Lavandeira Simões, portador do cartão de cidadão n.º 9847469.

Ana Isabel Lopes Pires, portador do cartão de cidadão n.º 11545402.

Ana Maria Chelo de Amaral, portador do cartão de cidadão n.º 6580256.

Anabela Batista Cortez Sotaia, portador do cartão de cidadão n.º 4445679.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, portador do cartão de cidadão n.º 06212287.

Andréa Isabel Araújo Doroteia, portador do cartão de cidadão n.º 10117292.

António Alberto Pontes Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 08737364.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, portador do cartão de cidadão n.º 06289708.

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, portador do cartão de cidadão n.º 07391252.

Augusto Manuel Alves Silva, portador do cartão de cidadão n.º 09332080.

Carina Sofia Filipe Caetano, portador do cartão de cidadão n.º 12380816.

Carlos Manuel da Costa e Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 09126586.

Carlos Manuel Fontes, portador do cartão de cidadão n.º 10362586.

Célia Cristina Oliveira Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 11028163.

Célia Maria Seixas Alves Matos, portador do cartão de cidadão n.º 9850817.

Cristina Maria Saavedra Torres, portador do cartão de cidadão n.º 7324232.

Dina Teresa Veloso Luz Serrenho, portador do cartão de cidadão n.º 06648814.

Dinis Campos Costa Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 142110.

Diogo Miguel Correia Moura, portador do cartão de cidadão n.º 13941062.

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, portador do cartão de cidadão n.º 7813858.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, portador do cartão de cidadão n.º 5333839.

Eduardo Santos Teixeira, portador do cartão de cidadão n.º 11119764.

Elísio Alexandre Caneira Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 11818253.

Esmeralda da Costa Marques, portador do cartão de cidadão n.º 11465196.

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 06568757.

Fernando José Machado Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 09923858.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, portador do cartão de cidadão n.º 8531172.

Filipa Alexandre Marques da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 13257033.

Filipe Manuel Marques Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 11532962.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, portador do cartão de cidadão n.º 9874701.

Francisco Manuel da Cunha Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 09502842.

Francisco Manuel Pereira Medeiros, portador do cartão de cidadão n.º 9622338.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, portador do cartão de cidadão n.º 10088105.

Hélder António Simões Borges, portador do cartão de cidadão n.º 07011032.

Helena Isabel Duarte Neves, portador do cartão de cidadão n.º 12403205.

Hugo Sá da Bandeira Wever, portador do cartão de cidadão n.º 09760558.

Inês de Freitas Branco, portador do cartão de cidadão n.º 14189876.

Isabel Cristina Lopes Tavares, portador do cartão de cidadão n.º 09495084.

Isabel Maria Lopes Barbosa, portador do cartão de cidadão n.º 11982525.

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha, portador do cartão de cidadão n.º 05340564.

- Joana Isabel Pinto Jesus, portador do cartão de cidadão n.º 12348458.
- Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 11713556.
- João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do cartão de cidadão n.º 05411620.
- João Carlos Lopes Serra, portador do cartão de cidadão n.º 9866602.
- João Carlos Quintino Samina Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 9010167.
- João Manuel Lima Louceiro, portador do cartão de cidadão n.º 4314896.
- João Maria Mantinhas Maneta, portador do cartão de cidadão n.º 06662336.
- João Paulo Soares de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 5193698.
- João Pedro de Andrade Pinho da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10505486.
- João Pedro Isidro Barreiros, portador do cartão de cidadão n.º 13367064.
- Joaquim António Morais Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 9556039.
- Joaquim da Silva Costa, portador do cartão de cidadão n.º 10637764.
- Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 10416601.
- Joaquim Filipe Alves Machado, portador do cartão de cidadão n.º 14628349.
- Joaquim José Fradinho Gervásio, portador do cartão de cidadão n.º 5517852.
- Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 06162400.
- José Augusto Tavares Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 6267230.
- José Carlos Correia Martins, portador do cartão de cidadão n.º 6977296.
- José Feliciano Correia da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 6066993.
- José Joaquim de Miranda Correia, portador do cartão de cidadão n.º 06086787.
- José Joaquim Letras Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 06476381.
- José Manuel Costa e Silva, portador do cartão de cidadão n.º 7437311.
- José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 05315430.
- José Pedro Branquinho Branco, portador do cartão de cidadão n.º 07056273.
- José Vitor dos Reis, portador do cartão de cidadão n.º 5031785.
- Juan Carvalho Ascensão, portador do cartão de cidadão n.º 11186201.
- Júlia Maria Bogas Marques Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 09275809.
- Júlia Maria Lourenço Ladeiro, portador do cartão de cidadão n.º 09977766.
- Justino de Jesus Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8407232.
- Libério Violante Domingues, portador do cartão de cidadão n.º 06078882.
- Ludovina Maria Gomes de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 7634232.
- Luís Alberto Pinho Dupont, portador do cartão de cidadão n.º 07908746.
- Luís Alexandre Madeira dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 10384106.
- Luís Manuel Barreto Leitão, portador do cartão de cidadão n.º 9876108.
- Luís Martins Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 3838618.
- Luísa da Paixão Amaral Mota de Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 5521754.
- Luísa Maria Gonçalves Teixeira Barbosa, portador do cartão de cidadão n.º 5314285.
- Luzia Cristina Azevedo Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 09316555.
- Manuel António da Silva Leal, portador do cartão de cidadão n.º 6028136.
- Manuel Diogo Bravo, portador do cartão de cidadão n.º 7766023.
- Manuel Nobre Rodrigues Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 9546928.
- Maria da Fé Batista Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 9362777.
- Maria da Graça Oliveira Silva, portador do cartão de cidadão n.º 6317746.
- Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 6659051.
- Maria de Fátima Marques Messias, portador do cartão de cidadão n.º 06064945.
- Maria de Guadalupe Miranda Simões, portador do cartão de cidadão n.º 7113237.
- Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 08073808.
- Maria Fátima Teixeira Gomes Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 3703710.
- Maria Fernanda Alves Santos Moreira Felix, portador do cartão de cidadão n.º 08224306.
- Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia, portador do cartão de cidadão n.º 07387213.
- Maria José Araújo Silva, portador do cartão de cidadão n.º 07400812.
- Maria Luísa Marques Pinto Batista, portador do cartão de cidadão n.º 03996822.
- Maria Luísa Pereira Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 10704533.
- Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, portador do cartão de cidadão n.º 03836851.
- Maria Vitória Barbosa Martins, portador do cartão de cidadão n.º 11070300.
- Mariana Conceição Santos Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 10642439.
- Mário Jorge Jesus de Matos, portador do cartão de cidadão n.º 11152816.
- Mário Oliveira Nogueira, portador do cartão de cidadão n.º 5056269.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 09896078.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, portador do cartão de cidadão n.º 10897804.

Miguel Ângelo Borges Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 08561442.

Nelson de Jesus Martins da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10805345.

Nídia Marina Costa Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 13057423.

Nuno André dos Santos Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 12285529.

Nuno Filipe Marreiros Martins, portador do cartão de cidadão n.º 11267256.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 11550176.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 10272776.

Paula Cristina Guerreiro Sobral, portador do cartão de cidadão n.º 10073574.

Paula dos Anjos Pardal Bravo, portador do cartão de cidadão n.º 8498660.

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, portador do cartão de cidadão n.º 7397788.

Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 8423947.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, portador do cartão de cidadão n.º 5908134.

Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 05663375.

Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 10115576.

Pedro Lisardo dos Santos Baptista Estêvão, portador do cartão de cidadão n.º 10501902.

Pedro Luís Furtado Martins, portador do cartão de cidadão n.º 09814241.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, portador do cartão de cidadão n.º 08941764.

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 11075723.

Rogério Paulo Amoroso da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9590419.

Rui Manuel de Castro Marroni, portador do cartão de cidadão n.º 04316181.

Rui Manuel Higinio José, portador do cartão de cidadão n.º 7833231.

Rui Manuel de Melo Tomé, portador do cartão de cidadão n.º 08225886.

Rute Maria Silva Martins dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 08784401.

Sandra Cristina Oliveira Barata, portador do cartão de cidadão n.º 09031117.

Sara Daniela Salgado Silva, portador do cartão de cidadão n.º 13015136.

Sebastião José Pinto Santana, portador do cartão de cidadão n.º 12457874.

Sérgio Emanuel Dias Branco, portador do cartão de cidadão n.º 10983159.

Sérgio Miguel Marques Santos, portador do cartão de cidadão n.º 11593843.

Sérgio Sales de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 12415665.

Susana Maria Bastos Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10498409.

Tiago André Ortelão Aldeias, portador do cartão de cidadão n.º 13223893.

Tiago Carneiro Jacinto, portador do cartão de cidadão n.º 11667732.

Tiago Daniel da Costa Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 11690826.

Válter José Galrinho da Guia Martins Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 12386456.

Válter Ricardo Borralho Lóios, portador do cartão de cidadão n.º 11845048.

Vitor Manuel Teixeira Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 09671876.

Vitor Nelson Garcia da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10346321.

Vivalda Rodrigues Henriques Silva, portador do cartão de cidadão n.º 06658206.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 6 de março de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

Estatutos da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança, com a redação inicial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, e ainda com as alterações aprovadas em assembleia geral de 6 de março de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, âmbito, objecto e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e duração

A Associação Comercial e Industrial de Bragança, reconhecida como pessoa de utilidade pública nos termos do Decreto-Lei n.º 460/1977, de 7 de novembro, por despacho publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro de 2001, altera a sua denominação para Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança, também designada por ACISB.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

A associação tem a sua sede em Bragança e poderá abranger todos os concelhos do distrito.

Artigo 3.º

Objecto

A associação tem por objecto:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes, industriais e prestadores de serviços associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio que representa;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à orientação de um clima de progresso do país e uma justa paz social.

Artigo 4.º

Atribuições

Compete especialmente à associação:

- a) A representatividade de todos os sócios junto das entidades públicas ou organizações do comércio e junto das associações sindicais e da opinião pública;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais de todos os sectores;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso à actividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho, segurança e higiene;
- d) Estudar e propor a solução de problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos que representa;
- e) Organizar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos e apoio de consultoria, visando reforçar a capacidade de actuação das empresas do sector;
- f) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;
- g) Coordenar e regular o exercício das actividades dos ramos de comércio representados e protegê-las contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- h) Estudar, em conjunto, por ramos de actividades, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;
- i) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho;
- j) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria de Segurança Social;
- k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;
- l) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para melhorar a sua formação, através da fomentação de cursos de formação profissional para os diversos sectores;
- m) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente à actividade comercial;
- n) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

o) Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação;

p) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

q) Defender e promover a defesa dos direitos e interesse das entidades patronais representadas;

r) Adquirir, a título gratuito ou oneroso, bens móveis e imóveis, necessários para a consecução dos seus fins;

s) Desenvolver projectos de animação comercial (feiras, festas, desfiles de moda, animação em épocas específicas, concursos etc.) dentro da área geográfica de actuação, sendo o objectivo principal aumentar o número de consumidores nos estabelecimentos comerciais associados e consequentemente as vendas;

t) Disponibilizar dísticos obrigatórios, livros de reclamações e outros licenciamentos e demais prestações de serviços aos associados para que os mesmos possam exercer a sua actividade dentro das normas legais;

u) Proporcionar convívio entre os associados num jantar anual que visa a homenagem aos mesmos, a troca de ideias e experiências e a comemoração do aniversário da associação;

v) Outras actividades que se revelem de importância para os associados e que possam não estar explícitas nestes pontos.

Artigo 5.º

A associação organizará todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam atividade comercial, industrial ou de serviços no distrito de Bragança, desde que preencham os requisitos estatutários.

§ 1.º A admissão dos sócios será solicitada pelos interessados.

§ 2.º A sua admissão não está dependente de decisão discricionária da associação.

§ 3.º Se a direção nada comunicar no prazo de 20 dias após a entrada do pedido do interessado, considera-se automaticamente aceite, o pedido de admissão de associado.

§ 4.º O pedido para admissão do sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos.

Artigo 7.º

Toda a entidade patronal inscrita na associação pode retirar-se dela a todo o tempo, sem prejuízo, para a associação, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços da associação, nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazerem-se representar pela associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas do trabalho;

g) Participar na actividade da associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer, com zelo, dedicação e eficiência, os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir, pontualmente, com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 10.º

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer o comércio, indústria ou serviços;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos, salvo se justificarem os motivos;

d) Os que sejam expulsos pela direcção por grave violação dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança e respeito dos demais sócios pelas suas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má-fé e atentórias do processo comercial, industrial e serviços e da associação.

CAPÍTULO III

Eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

Órgãos associativos

Artigo 11.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

§ 1.º A duração dos mandatos é de três anos.

§ 2.º Sem prejuízo das acumulações resultantes das inerências estatutárias, ninguém pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão ou cargo social.

§ 3.º Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão electivo.

§ 4.º A eleição, em assembleia geral, será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, especificando-se os cargos a desempenhar.

§ 5.º As listas de candidaturas para os órgãos associativos, devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, 10 associados e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral até cinco dias úteis antes da assembleia eleitoral e deverão ser afixadas em local próprio nas instalações da associação quarenta e oito horas antes da referida assembleia.

Da assembleia geral

Artigo 12.º

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
- d) Discutir as linhas gerais de actuação da associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Discutir e votar anualmente o plano de actividades e orçamento;
- g) Definir a orientação da actividade da associação;
- h) Aprovar a alienação de imóveis ou oneração de bens imóveis;
- i) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- j) Apreciar e deliberar sobre qualquer alteração ao logó-

tipo da associação e demais elementos que possam ferir a imagem corporativa da mesma.

Artigo 15.º

São atribuições do presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;
- f) No âmbito da sua competência, o presidente da mesa poderá delegar as suas funções no vice-presidente da mesa, sempre que o achar necessário ou conveniente.

Artigo 16.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente no mês de janeiro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal; no mês de março de cada ano, para efeitos da alínea e) do artigo 14.º; extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal e ainda a requerimento de mais de 30 sócios.

§ 1.º A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação escrita, com antecedência mínima de 10 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

§ 2.º A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que esta não poderá funcionar.

§ 3.º Na assembleia geral cada associado terá apenas direito a um voto, salvo se pagar mais de uma quota à associação, caso em que terá tantos votos quantas as quotas que pagar, no máximo de 10.

§ 4.º As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

Artigo 17.º

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se dois terços da maioria dos sócios presentes aprovarem qualquer proposta de aditamento sobre assunto de muito interesse para a associação.

Da direcção

Artigo 18.º

A direcção da associação é composta por sete membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e dois vogais eleitos pela assembleia geral.

Na composição das listas de candidaturas para a direc-

ção, procurar-se-á, sempre que possível, a representação de associados dos diferentes sectores de actividade.

Artigo 19.º

A direcção só pode reunir, funcionar e deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

§ único. Se por qualquer motivo, a direcção perder a maioria dos seus membros, se demitir na totalidade dos seus membros, ou for destituída, será a gestão da associação regulada por deliberação da assembleia geral até à realização de novas eleições.

Artigo 20.º

Compete à direcção:

- a) Organizar e dirigir os serviços da associação;
- b) Aprovar a admissão dos associados e comunicar que os pretendentes a associados não preenchem os requisitos estatutários para tal, no prazo de 15 dias;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Elaborar, anualmente, o orçamento, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- e) Fixar, depois de aprovada em assembleia geral, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- f) Fixar quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- g) Criar delegações onde porventura se venham a justificar;
- h) Integrar a associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;
- i) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a actividade comercial e industrial do distrito que representa;
- j) Contrair empréstimos em nome da associação sempre que isso seja necessário para a boa gestão da mesma;
- k) Adquirir e alienar bens imóveis, com parecer favorável da assembleia geral;
- l) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- m) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 21.º

Compete, especialmente, ao presidente da direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação;
- f) No âmbito da sua competência, o presidente da direcção poderá delegar as suas funções em qualquer dos vice-

-presidentes da direcção, sempre que o achar necessário ou conveniente.

Artigo 22.º

A direcção da associação reunirá sempre que julgue necessário e a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros.

1- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

2- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais dos estatutos e regulamentos da associação.

3- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 23.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

Artigo 24.º

Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

Do conselho fiscal

Artigo 25.º

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais eleitos pela assembleia geral.

§ único. O conselho fiscal só pode reunir, funcionar e deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 26.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir o orçamento ordinário e os suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas de exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas;
- e) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;
- f) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- g) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 27.º

Compete, especialmente, ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação;
- d) No âmbito da sua competência, o presidente do conselho fiscal poderá delegar as suas funções no vice-presidente do conselho fiscal, sempre que o achar necessário ou conveniente.

Artigo 28.º

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da associação.

As deliberações do conselho fiscal, serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

Destituição dos corpos gerentes

Artigo 29.º

Os corpos gerentes da associação podem ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral para o efeito convocada, mediante o cumprimento do seguinte:

1- Os motivos da destituição terão de constar do respectivo livro de actas.

2- A destituição terá de ser votada a requerimento e com a presença de mais de 30 sócios.

3- A gestão da associação, no caso de concretizada a destituição, passará a ser exercida por uma comissão administrativa, composta pelo mínimo de três e máximo de cinco associados, eleitos nessa mesma assembleia geral.

4- Também nessa mesma assembleia geral ficará confiada à comissão administrativa então eleita a obrigação de promover, que no prazo de 60 dias, se efectue uma assembleia geral para a eleição de novos corpos gerentes.

CAPÍTULO IV

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 30.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto de jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 31.º

Constituem despesas da associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;

- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto;

- c) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela assembleia geral.

Artigo 32.º

As contas de gerência serão encerradas em 31 de dezembro de cada ano e apresentadas à discussão da assembleia geral no mês de março seguinte, depois de cumprida a alínea c) do artigo 26.º destes estatutos.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 33.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da seguinte forma:

- 1- Advertência;
- 2- Suspensão dos direitos e benefícios até três anos, por factos de que tenham já sido advertidos;
- 3- Expulsão.

Artigo 34.º

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção.

§ 1.º Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

§ 2.º Com a defesa, poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

§ 3.º Da aplicação da pena, pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

§ 4.º A pena de expulsão fica reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

Artigo 35.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 33.º, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dinheiro.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 36.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação favorável da maioria de três quartos dos votos, cor-

respondentes aos associados presentes na reunião convocada para o efeito.

§ 1.º A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 20 dias e será acompanhada de texto das alterações.

§ 2.º As alterações dos estatutos ficam sujeitas a registo e publicação, nos termos da lei geral em vigor.

Artigo 38.º

As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação desta associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

§ 1.º A assembleia geral que votar a referida dissolução designará também os respetivos liquidatários dos bens da associação.

§ 2.º Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação os respetivos bens não poderão vir a ser distribuídos pelos associados.

Artigo 39.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 40.º

O controlo da legalidade da atividade da associação competirá aos tribunais, nos termos legais.

Registado em 23 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 146 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 12 de março de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Alcino Cruz, titular do cartão de cidadão n.º 02867628 - APEC

Secretário - Ricardo Jorge Pina Vieira, titular do cartão de cidadão n.º 10624472 - Responsável centro de exames da APEC.

1.º vogal - Paula Cristina do Castelo Aires Henriques, titular do cartão de cidadão n.º 08761594 - Administrativa (chefe da secretaria do centro de exames APEC).

2.º vogal - Paulo Alexandre Rodrigues de Oliveira, titular do cartão de cidadão n.º 08487668 - Examinador de condução automóvel do centro de exames da APEC.

Tesoureira - Adriana Ribeiro da Costa, titular do cartão de cidadão n.º 30639750 - Administrativa da secretaria do centro de exames da APEC.

Associação Empresarial de Amarante - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de fevereiro de 2020 para o mandato de três anos.

Órgãos sociais para o triénio 2020/2022

Direção:

Presidente - Bruno Miguel Gomes Costa, representante da firma José Monteiro Costa - Cabeça casal da herança.

Vice-presidente - Maria Fátima Silva Teixeira Costa, representante da firma Cerâmica Fátima & Costa, L.^{da}

Vice-presidente - Álvaro Sérgio Monteiro Oliveira, representante da firma Álvaro Sérgio Monteiro Oliveira, Unipessoal, L.^{da}

Director - Luís Mário Nogueira Peixoto, representante da firma Vaz & Peixoto, L.^{da}

Director - Hélder Coimbra Ferreira, representante da firma LEDMANIA, L.^{da}

Director - Marlene Nazaré Martins Ferraz, empresária em nome individual.

Director - Ana Isabel Teixeira Luís, representante da firma Sapataria Carocha, L.^{da}

Director - Fernando Carlos Gonçalves Cerqueira, representante da firma Gallo Designers, L.^{da}

Director - Paulo Manuel Silva Pereira, representante da firma Papelaria do Campo da Feira, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Tesco, Componentes para Automóveis, L.^{da} - Nulidade

Por sentença proferida em 17 de fevereiro de 2020 e transitada em julgado em 27 de fevereiro de 2020, no âmbito do processo n.º 720/20.3T8VNF movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Tesco, Com-

ponentes para Automóveis, L.^{da}, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Vila Nova de Famalicão, foi declarada nos termos e para os efeitos do disposto no número 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho, a nulidade dos estatutos da referida comissão de trabalhadores, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018.

II - ELEIÇÕES

Petrogal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de Trabalhadores da Petrogal, SA, eleitas em 9 e 10 de março de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, cartão de cidadão n.º 10881005.

Rui Pedro de Melo Ferreira, cartão de cidadão n.º 06530252.

Augusto Manuel Fonseca Valério, cartão de cidadão n.º 06229649.

Telmo Filipe Leal Silva, cartão de cidadão n.º 12645266.
João Pedro da Costa P. Geirinhas, cartão de cidadão n.º 12828313.

Joaquim Augusto Góis Alves, cartão de cidadão n.º 05372353.

Bruno Miguel Gonçalves Oliveira, cartão de cidadão n.º 12263874.

Ricardo Jorge Martins Pires, cartão de cidadão n.º 13005460.

João Miguel da Silva Marinho, cartão de cidadão n.º 11480742.

Dora Luísa Rodrigues de Moura Nogueira, cartão de cidadão n.º 08441304.

Nuno Miguel P. S. Padilha, cartão de cidadão n.º 10293939.

Suplentes:

Daniel José Magalhães Santos, cartão de cidadão n.º 12619572.

Hugo Alexandre Almeida, cartão de cidadão n.º 13176364.

César Miguel da Silva Martins, cartão de cidadão n.º 10146158.

Sérgio João da Costa Marques de Carvalho, cartão de cidadão n.º 08313674

Pedro Alexandre Castro Ferreira, cartão de cidadão n.º 12635592.

Sérgio Miguel Vinha Charrua, cartão de cidadão n.º 11658421.

Área da refinaria do Porto:

Telmo Filipe Leal Silva, cartão de cidadão n.º 12645266.
Domingos José Ramos Mano, cartão de cidadão n.º 03706828.

Alberto Gomes Rodrigues, cartão de cidadão n.º 13710209.

Sérgio Fernando Pereira Barbosa, cartão de cidadão n.º 11952379.

Alberto Gomes Rodrigues, cartão de cidadão n.º 13710209.

Luís Miguel da Silva Ribeiro, cartão de cidadão n.º 11397616.

Suplentes:

Carlos Miguel Moreira Cunha, cartão de cidadão n.º 11287151.

Maurício M. Rocha Conceição, cartão de cidadão n.º 10604515.

João Manuel Varandas Fernando Tato, cartão de cidadão n.º 12573217.

Fábio Manuel Leite Pereira, cartão de cidadão n.º 12445565.

Helder Salvador da Mota Nunes, cartão de cidadão n.º 12154195.

Terminal de Leixões:

Ricardo Hugo Vilaça Matos, cartão de cidadão n.º 10510306.

Fernando Esteves Pereira, cartão de cidadão n.º 05955479.

Parque do Real:

Rui Miguel Barros S. Miranda do Nascimento, cartão de cidadão n.º 10742548.

Suplente:

Manuel Jorge Pinto Alexandre, cartão de cidadão n.º 3699971.

Área de Lisboa serviços:

João Manuel Nepomuceno da Silva, cartão de cidadão n.º 7720691.

Joaquim António Ramos Marques, cartão de cidadão n.º 04497810.

Sérgio Miguel Vinha Charrua, cartão de cidadão n.º 11658421.

Suplentes:

Filipe Antunes Selores Ramos, cartão de cidadão n.º 11546400.

José Carlos de Carvalho Patrício, cartão de cidadão n.º 10746843.

Área da refinaria de Sines:

Ricardo Jorge Martins Pires, cartão de cidadão n.º 13005460.

João Pedro da Costa P. Geirinhas, cartão de cidadão n.º 12828313.

Nuno Miguel P. S. Padilha, cartão de cidadão n.º 10293939.

Hugo Alexandre Almeida, cartão de cidadão n.º 13176364.

Eduardo Manuel Lage Esteves, cartão de cidadão n.º 10077624.

Suplentes:

Sérgio José Costa M. Carvalho, cartão de cidadão n.º 8313674.

Pedro Alexandre Castro Ferreira, cartão de cidadão n.º 12635592.

Fernando Paiva Pinto, cartão de cidadão n.º 06275619.

Registado em 20 março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 42 do livro n.º 2 Refrige, SA - Eleição

Refrige, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Refrige, SA, eleita em 9 e 10 de março de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luís Rodrigues.
Maria José Ferreira.
Carlo Saul.
Paulo Moredo.
Ricardo Ribeiro.

Suplentes:

Nuno Ferreira.
Ana Rocha.
Paulo Marques

Registado em 20 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 42 do livro n.º 2.

Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, SA, eleita em 4 de março de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José António Coelho Amorim.
Augusto Daniel Ribeiro Rocha.
Adérito Manuel Cerqueira Araújo.
Anabela Torres Calçada.
Rui Amorim Rodrigues.
João António Monteiro da Gama.
João Paulo Vieira Morais.

Registado em 20 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 42 do livro n.º 2.

Unicer Bebidas, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Unicer Bebidas, SA, eleita em 26 de fevereiro de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Nuno Rodrigues da Silva.
Sandra Mónica Sousa Machado Bragança.
Carla Marisa Silva Sequeira.
Nuno Ricardo Ramos Alves.
José Eduardo Pereira Andrade.
Nuno Miguel Moreira Leite.
Abel Mário Moreira Freire Duarte.

Suplentes:

Daniel Faustino Carreira.

Fábio Emanuel Torres Oliveira.
Orlando Filipe Teixeira Silva.
Margarida Cristina Ribeiro Soares.
Marco André Barbosa Peixoto.

Registado em 25 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 42 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

União das Freguesias de Viana do Castelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na autarquia União das Freguesias de Viana do Castelo.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

União das Freguesias de Viana do Castelo.
Rua Conde de Aurora, 689.
4900-443 Viana do Castelo.»

Serviços Municipalizados de Viana do Castelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na autarquia Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.
Passeio das Mordomas da Romaria.
4901-877 Viana do Castelo.»

**Câmara Municipal de Arcos de Valdevez
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.
Praça Municipal.
4970-441 Arcos de Valdevez.»

Câmara Municipal de Caminha - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Caminha.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Caminha.
Praça Conselheiro Silva Torres.
4910-122 Caminha.»

**Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.
Praça do Município.
4920-284 Vila Nova de Cerveira»

**Câmara Municipal de Viana do Castelo
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Viana do Castelo.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Viana do Castelo.
Passeio das Mordomas da Romaria.
4901-877 Viana do Castelo.»

Câmara Municipal de Ponte da Barca - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Ponte da Barca.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Ponte da Barca.
Dr. António José Lacerda.
4980-620 Ponte da Barca.»

Câmara Municipal de Melgaço - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo) ao abrigo do nº 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Melgaço.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Melgaço.
Largo Hermenegildo Soalheiro.
4960-551 Melgaço.»

Câmara Municipal de Valença - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Valença.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Valença.
Praça da República.
4930-702 Valença.»

Câmara Municipal de Monção - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Monção.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de Representantes dos Trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Monção.
Largo Camões.
4950-444 Monção.»

**Câmara Municipal de Ponte de Lima
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Ponte de Lima.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Ponte de Lima.
Praça da República.
4930-702 Ponte de Lima.»

**Câmara Municipal de Paredes de Coura
- Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paredes de Coura.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Câmara Municipal de Paredes de Coura.
Largo Visconde Sousa Mozelos.
4940-525 Paredes de Coura»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caetano - Auto, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caetano - Auto, SA, realizada em 18 de fevereiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

Efetivos:

Norberto Santos.
Nelson Soares.
Ricardo Lima.

Vitor Gomes.
Paulo Sacadura.

Suplentes:

Tiago Rodrigues.
Paulo Marques.
José Rodrigues.
Duarte Vicente.

Registado em 20 de março de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 144 do livro n.º 1.