



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	1062
— CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) — Alteração salarial e outras	1063
— CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras	1065
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras — Texto consolidado	1067
— AE entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras e outros — Revisão global	1083
— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro	1104
— AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. ^{da} , e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	1143
— AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L. ^{da} , e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras — Texto consolidado	1144
— AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1151

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração 1155

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Seguradores — Alteração. 1156

— FNOP — Federação Nacional das Organizações Produtoras de Frutas e Hortícolas — Alteração 1163

— ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Alteração. 1163

— Associação Comercial do Distrito de Évora, que passa a designar-se Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços — Alteração. 1164

II — Direcção:

— Associação Portuguesa de Seguradores — Eleição em 2 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2011) 1170

— APIEE — Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Eleição em 26 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010 1170

— ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Eleição em 31 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2010 1170

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A. 1171

— EDA — Estofagem de Assentos, Unipessoal, L.^{da} 1171

II — Eleição de Representantes:

— Hexion Specialty Chemicals, L.^{da} 1172

— Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. 1172

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

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2 — O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 66.ª

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €5,25 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO I**Definição de funções**

.....
Ajudante de motorista/distribuidor. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

ANEXO II**Retribuição certa mínima**

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
I	Moleiro. Analista.	(a) 557
II	Ajudante de moleiro. Oficial electricista. Motorista. Serralheiro mecânico. Primeiro-escriturário.	537
III	Encarregado de secção. Fiel de armazém. Vendedor. Segundo-escriturário.	507
IV	Ajudante de motorista/distribuidor. Condutor de máquinas. Ensacador-pesador.	(b) 490
V	Auxiliar de laboração. Empregado de balcão. Guarda ou porteiro. Preparador de laboratório. Estagiário.	472
VI	Empacotador. Servente de limpeza.	434
VII	Aprendiz.	372

(a) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de €497.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro, terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2008.

Pela ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Paulo Jorge Gaspar Guedes, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados na Federação:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

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

Lisboa, 4 de Abril de 2008. — A Direcção Nacional/FE-SAHT: *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes* — *Inácio António Sobral Astúcia*.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 61/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

CAPÍTULO I**Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polyvalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, *boutique* de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura com os CAE 15520, 15811, 15812 e 52240, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 25 empresas e 105 trabalhadores.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

Cláusula 2.ª**Área**

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — Este CCT entre em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

4 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,70 por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição, que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.ª

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de €20,50.

2 — Quando algum trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas terá direito a um abono para falhas de igual quantitativo do dos caixas.

ANEXO III

Tabela salarial de 2008

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
X	Director de serviços	675
IX	Inspector administrativo. Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas.	650
VIII	Chefe de secção Programador. Tesoureiro.	555

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VII	Secretário de direcção Técnico administrativo.	523
VI	Assistente administrativo do grau I Caixa	496
V	Assistente administrativo do grau II Cobrador	448
IV	Telefonista Contínuo. Porteiro (de escritório). Guarda	432
III	Estagiário até dois anos para assistente . . . Administrativo	429
II	Servente de limpeza	426
I	Paquete até 17 anos	341

Porto, 28 de Fevereiro de 2008.

PELA AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Maria Conceição Gomes Alves, mandatária.

Horácio António Silva Castro, mandatário.

PELA FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 11 de Março de 2008. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhardas da Luz* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 60/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, *boutique* de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

Cláusula 28.ª

Retribuições mínimas

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €20,50.

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,70 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	780	936
XII	Pasteleiro de 1.ª	700	840
XI	Pasteleiro de 2.ª	605	726
X	Chefe de compras	535	642
	Empregado de balcão encarregado		
	Encarregado de fabrico		
	Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade		
IX	Encarregado de expedição	510	612
	Pasteleiro de 3.ª		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
VIII	Amassador Chefe de geladaria Fornheiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1.ª (apoio e manutenção) Panificador principal	500	600
VII	Empregado de balcão principal Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)	475	570
VI	Aspirante a pasteleiro do 3.º ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1.ª Panificador	450	540
V	Aspirante a pasteleiro do 2.º ano Empregado de balcão de 2.ª Operador de máquinas de empacotar	440	528
IV	Aspirante a panificador Aspirante a pasteleiro do 1.º ano Auxiliar de fabrico Distribuidor (a) Empacotador Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano Expedidor ou ajudante de expedição Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção)	435	522
III	Auxiliar de limpeza Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção)	430	516
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano	426	511,20
I	Aprendiz	341	409,20

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 12 de Fevereiro de 2008.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Maria da Conceição Gomes Alves, secretária.
Horácio António Silva Castro, tesoureiro.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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.

Lisboa, 28 de Março de 2008. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 2 de Abril de 2008. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas*, dirigente nacional — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 31 de Março de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 59/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CCT para o comércio de carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Portimão, Proença-a-Nova, Sertã e Vila de Rei exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — a) O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de dois anos.

b) A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de Janeiro de 2008.

2 — A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

3 — A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropoentes a última data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de 15 dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de 60 dias.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;

- d) Praticante;
- e) Aspirante;
- f) Caixa de balcão;

às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado. — O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Aspirante. — É o trabalhador que, ingressando na profissão e de menor idade, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne, de embalagens e na limpeza do estabelecimento. Procede à distribuição de carnes.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2 — Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3 — Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4 — O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

5 — O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 84.^a, n.º 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do n.º 4 desta cláusula.

6 — A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2 — A entidade patronal deve consultar o Sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem faltem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

5 — Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros 15 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.^a, n.ºs 2 e 3.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2 — Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada — se o houver na localidade —, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3 — A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4 — Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

Cláusula 8.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de 45 dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos

de prática num ou mais estabelecimentos ou quando prove ter obtido formação profissional na profissão de cortador de carnes;

b) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos;

c) O segundo oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

Cláusula 11.^a

Requerimento e prazos dos exames

1 — Para os efeitos previstos nas alíneas b) e c) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao Sindicato um requerimento do exame logo que completem 11 meses na respectiva categoria.

2 — O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3 — Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4 — Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

Cláusula 12.^a

Comissão examinadora

1 — Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do Sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2 — Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3 — A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4 — Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão um monitor de corte e preparação de carnes do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar.

5 — O tempo gasto pelos representantes do Sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de 2 dias por mês, e num total de 20 dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

Cláusula 13.^a

Funcionamento da comissão

1 — A data do exame será marcada de comum acordo entre o Sindicato e a Associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.^a

2 — Não comparendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3 — A ausência em segunda convocatória dos representantes da Associação implicará a promoção automática do trabalhador.

Cláusula 14.^a**Matéria do exame de avaliação**

1 — O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso de impossibilidade, devidamente comprovada, no Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2 — A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3 — Em caso de empate pela segunda vez, haverá um novo exame nos 30 dias seguintes, com a presença de um elemento designado pelo IROMA (entidade fiscalizadora do comércio de carnes).

4 — Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

Cláusula 15.^a**Certificado de aptidão profissional**

1 — Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo Sindicato e pela Associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2 — Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3 — Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4 — Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

Cláusula 16.^a**Direitos adquiridos**

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como primeiro-oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um certificado nos moldes previstos na cláusula 15.^a

2 — Para todos os efeitos, serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3 — As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a**Quadro de densidade**

O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 18.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao Sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o Sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

m) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

Cláusula 19.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Proceder com justiça, relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça, quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

h) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

j) Cumprir as determinações da comissão de conciliação e julgamento, das comissões de trabalhadores, delegados sindicais e Sindicato em matéria da sua competência.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2 — Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3 — O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5 — Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6 — Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7 — Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais será paga como trabalho extraordinário.

8 — No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9 — Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2 — Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7 e as 9 horas e entre as 17 e as 19 horas respectivamente.

3 — Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6 horas e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20 horas, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 15.^a

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de 15 dias.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8 — O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9 — Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10 — O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11 — Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5 — A autorização para a realização de trabalho extraordinário, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

2 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros 5 dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — É proibida a prestação de trabalho nocturno aos menores de 18 anos.

3 — Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

4 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho extraordinário se o houver.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Local de trabalho. Noção e princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no n.º 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

Diária completa — €40,17;
Almoço ou jantar — €9,27;
Pequeno-almoço — €3,60;
Dormida com pequeno-almoço — €24,72.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.^a

4 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra estabelecimento da mesma entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €24,20.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo i.

Cláusula 34.^a

Cálculo da remuneração

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

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituída.

Cláusula 37.^a

Tempo, forma e documento de pagamento

1 — A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal, e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

4 — A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, os seus herdeiros terão direito à quota-parte prevista no n.º 4.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de €21 cada uma.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado distrital ou municipal.

4 — Os feriados de Sexta-Feira Santa e terça-feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de Maio.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de feriado que antecedam ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

Cláusula 43.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 38.^a

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 44.^a, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 15 dias consecutivos.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no n.º 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Conceito de falta

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

2 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho contando-se cada dia como uma falta.

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

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

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

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 por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Nascimento de filho durante cinco dias úteis consecutivos ou não;

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

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

l) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

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

4 — Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do n.º 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3 — No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 58.^a

Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.^a, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de hora para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 2 da cláusula 55.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5 — O disposto no n.º 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

7 — Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 60.^a

Efeito 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 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

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

Cláusula 61.^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 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 62.^a

Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas} \times 52)}$$

Cláusula 63.^a

Impedimento por serviço militar obrigatório

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e conseqüente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no Sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos pelo contrato a prazo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 67.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

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

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondendo a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 68.^a

Extinção do contrato por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

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

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

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

2 — O certificado não poderá conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, os documentos referidos no artigo 385.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 70.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro estabelecimento ou exploração e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

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

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 71.^a

Encerramento e falência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2 — Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Durante a gravidez e até três meses após o parto, não desempenharem, por prescrição médica, tarefas incompatíveis com o seu estado ou que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, sendo colocada em serviço compatível com o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30 dias poderão ser gozados, seguidos ou interpolada-

mente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela previdência, e um complemento de subsídio a que tiver direito, de modo a receber o valor correspondente à retribuição líquida;

c) Falta, para efeitos de consulta pré-natal, até um dia por mês, sem perda de retribuição;

d) Dispensa, quando solicitada, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, sem direito a retribuição;

e) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante um ano após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos dos trabalhadores, reduzindo-se neste caso ao tempo efectivamente necessário.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

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

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

3 — Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das 18 horas.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/3002, de 27 de Agosto, Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 79.^a

Formação

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção de formação sobre higiene, segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 80.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade em câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

Cláusula 81.^a

Vigilância médica

1 — O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigoríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2 — Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3 — Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4 — Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPÍTULO XII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições líquidas efectivamente auferidas.

2 — As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3 — A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador.

Cláusula 83.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

1 — No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da segurança social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até 30 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de 120 dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 84.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento nos termos deste contrato.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3 — É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4 — As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

7 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 13.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;

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

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 88.^a

Órgãos sindicais

1 — Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do Sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização de delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4 — Os delegados sindicais são representantes do Sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

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

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

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

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

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

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

b) Empresas com 59 trabalhadores sindicalizados — 2;

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

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

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

sendo *n* o número de trabalhadores.

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

Cláusula 90.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de 150 trabalhadores;

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

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

d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 91.^a

Assembleia de trabalhadores

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

2 — Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou Sindicato ou por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e comissão de conflitos

Cláusula 92.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do Sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.

2 — A comissão funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo ser marcadas as reuniões com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

4 — As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

Cláusula 93.^a

Comissão de conflitos

1 — Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do Sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e um assessor técnico para questões laborais cada uma destas duas entidades.

2 — Esta comissão funcionará a pedido do Sindicato ou da Associação referida, na sede desta, devendo ser marcadas as reuniões com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião.

3 — A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.

4 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 95.^a

Carnes fornecidas

As entidades patronais não poderão descontar na retribuição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria	Remuneração mínima (euros)
Encarregado	746
Primeiro-oficial	700
Segundo-oficial	585
Caixa de balcão	472
Praticante	470
Aspirante	426

ANEXO II

Níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis		Designações profissionais	Categorias profissionais
3.1 — Encarregados 4 — Profissionais qualificados . . .	4.2 — comércio	Encarregado Cortador	Encarregado. Primeiro-oficial. Segundo-oficial.
X — Praticantes e aprendizes	X — 4.2.1 — Praticante qualificado (comércio). X — 4.2.2 — Aprendiz qualificado (comércio).	— —	Praticante. Aspirante.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2008.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelas Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jacinto António Bento, mandatário.

Pelas Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e Associação Comercial Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

António Inácio Narciso, mandatário.

Joaquim José Milho, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Louras e Odiveelas:

Francisco Vicente Matias, mandatário.

Pela AECC — Associação Empresarial de Concelho de Cascais:

Ana Luísa Bigares, mandatária.

Depositado em 16 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 63/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial, CELBI, S. A., que se de-

dica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente Convenção.

2 — Por força do disposto no número anterior e do disposto no artigo 543.º, alínea *h*), do Código do Trabalho, a presente convenção abrange potencialmente 223 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de seis anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 6 desta cláusula.

2 — A tabela salarial e demais matéria de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, salvo se outra coisa for acordada entre as partes.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, após ter decorrido dois terços dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, devendo ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 — Se alguma das partes tiver denunciado o acordo nos termos previstos no n.º 3 e se, decorridos pelo menos oito anos sobre a entrada em vigor desta convenção e 18 meses após a denúncia, não tiver sido concluído um novo instrumento de regulamentação colectiva negocial, o presente AE caduca, sem prejuízo dos efeitos por ele produzidos nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a:

- Retribuição do trabalhador;
- Categoria e respectiva definição;
- Duração do tempo de trabalho;
- Duração das férias;
- Direitos e garantias;
- Conteúdo da cláusula 26.ª

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — Sem prejuízo de requisitos específicos que possam ser exigidos para determinadas funções e do cumprimento daqueles que a lei exige para a celebração do contrato de trabalho são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Posse das habilitações literárias e profissionais estabelecidas para cada função e nível de qualificação.

2 — A admissão será precedida de um exame médico a realizar nos moldes prescritos na legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 4.^a

Direitos de personalidade

1 — A empresa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

2 — É reconhecida no âmbito de empresa a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e da empresa, bem como do normal funcionamento da empresa.

3 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

4 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, com salvaguarda e respeito pelo que a empresa tiver regulamentado sobre a utilização dos meios electrónicos de informação.

Cláusula 5.^a

Igualdade e não discriminação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

2 — Para cumprimento do disposto do número anterior, aplicam-se as disposições previstas na lei, devendo a empresa afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 6.^a

Protecção da maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de mais 30 dias relativamente ao referido no n.º 1, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos previstos na legislação da segurança social.

4 — A trabalhadora deve informar a empresa, até sete dias após o parto, de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

5 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com a seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 — O período de licença, em caso de aborto espontâneo, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

8 — A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio de maternidade de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

9 — São ainda assegurados às trabalhadoras, os demais direitos de maternidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

Protecção da paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto, confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de paternidade previstos na lei.

6 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula, o previsto no n.º 8 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, as quais, sempre que possível, serão fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré natal só seja possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta.

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

4 — A dispensa para aleitação pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhador, ou por ambos, conforme decisão conjunta, nos termos da lei.

5 — As dispensas a que se refere o número anterior serão de dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, podendo os pais optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, de um ou de outro, no início ou termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 9.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — O regime dos trabalhadores-estudantes é o regime previsto na legislação em vigor.

2 — Sem prejuízo das disposições legais de carácter imperativo, o trabalhador-estudante beneficia dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos;

b) Faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

ii) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

iii) Os dias de ausência referidos nos pontos anteriores não podem exceder o máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo;

c) A marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

3 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para além do disposto na alínea a) do n.º 2 desta cláusula, a empresa pode ainda dispensar os trabalhadores estudantes, de acordo com a disponibilidade do serviço, para a frequência das aulas até ao montante máximo de oito horas por semana com compensação na mesma semana do tempo gozado para além do mínimo legal.

5 — O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na alínea a) do n.º 2 desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o 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.

7 — Os direitos do trabalhador estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

8 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

Cláusula 10.^a**Informação**

1 — A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, bem como prestar a informação relativa a outros direitos que dele decorrem e, ainda, comunicar as alterações que se verifiquem em qualquer dos elementos referidos.

2 — O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3 — A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, incluindo eventual regulamentação interna aplicável.

4 — A informação referida no número anterior é completada com a entrega de um documento de informação geral «recepção e acolhimento» devendo o trabalhador receber obrigatoriamente informação geral sobre aspectos relacionados com Ambiente, Qualidade e Segurança.

5 — Além da informação prestada no acto da admissão os trabalhadores são informados regularmente sobre assuntos do seu interesse, sendo esta informação, em cada direcção, da responsabilidade das hierarquias respectivas.

6 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores é prestada informação regular sobre a actividade da empresa e sobre aspectos relevantes da organização do trabalho na empresa.

7 — Para veicular esta informação a empresa recorrerá a diversos meios de comunicação nomeadamente a meios de informação electrónica.

Cláusula 11.^a**Período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na legislação em vigor.

2 — A duração do período experimental pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de um motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Contrato a termo

1 — Sem prejuízo do número seguinte desta cláusula, a celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e pelo período correspondente à satisfação dessas necessidades.

2 — A empresa pode ainda celebrar contratos a termo, sem necessidade de fundamento, caso se trate de contrato pelo prazo único e não renovável de um ano.

3 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 13.^a

Objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins e funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais e critérios de movimentação nos níveis de qualificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, em categorias profissionais e em níveis de qualificação.

2 — As categorias profissionais e as funções serão identificadas através de uma designação profissional específica (anexo I).

3 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou ainda a mudança para função de natureza diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4 — As condições de missão, promoção e acesso estão regulamentadas no anexo III.

Cláusula 15.^a

Direitos, deveres e garantias das partes

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa obriga-se a:

a) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

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

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

d) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nas situações previstas neste AE e na lei;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores, devendo assegurar a todos eles, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, bem como indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

m) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador, por escrito, no mais curto espaço de tempo;

n) Garantir aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho criados conjuntamente pela administração e organizações dos trabalhadores o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço;

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

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

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções, emanadas directamente pela Direcção da empresa, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe estão atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

3 — É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador, salvo se forem requeridas por este e não houver oposição do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, ou nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

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

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

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

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — No cumprimentado estabelecido na sua política de recursos humanos, a empresa incentivará a formação profissional, no sentido de possibilitar aos trabalhadores a alua adaptação às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, por forma a desenvolver as suas competências, valorizando-os pessoal e profissionalmente.

2 — Para assegurar disposto no número anterior, a empresa estabelecerá, a expensas suas, meios internos e externos de formação e aperfeiçoamento profissional, obrigando-se ainda ao seguinte:

a) Manter um registo actualizado relativamente a cada trabalhador de todas as acções de formação em que participe;

b) Preparar, no âmbito do seu planeamento, um plano anual de formação que será posteriormente acompanhado e monitorizado pelos serviços adequados;

c) Proporcionar a cada trabalhador, na sequência do seu contrato de trabalho e da sua entrada ao serviço, um programa de acolhimento, informação e formação geral;

d) Após o programa geral de acolhimento será proporcionado ao trabalhador formação específica adaptada e orientada para o respectivo posto de trabalho segundo um programa e calendário previamente definido com a chefia do trabalhador.

3 — No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegurará um mínimo de horas anuais de formação previstas na lei, sendo ainda garantido ao trabalhador o seguinte:

a) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de 10 dias;

b) O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Poder de direcção

1 — Compete à empresa, dentro dos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Independentemente de outro tipo de decisões e determinações, designadamente as comunicadas por via de ordens de serviço e instruções de serviço, a empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na lei vigente em matéria de audição dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Duração de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente acordo não pode exceder oito horas de trabalho por dia e trinta e sete horas e meia de trabalho por semana.

2 — O limite semanal das trinta e sete horas e meia fixado no número anterior é calculado em termos médios, por referência a um período de quatro meses, no caso dos trabalhadores integrados em regime de turnos.

3 — A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos entre os quais se verificará um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, salvo se outro período for acordado entre as partes. O início e o fim deste intervalo são fixados de modo a que cada período de trabalho não tenha duração superior a cinco horas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos tomarão as suas refeições no seu local de trabalho, sendo o tempo da refeição considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Durante o tempo da refeição, o trabalhador garante o normal funcionamento do seu serviço, não podendo abandonar o respectivo local.

5 — A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1 — Por iniciativa da empresa, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e sete horas e trinta minutos. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso semanal.

4 — Nas semanas com duração inferior a trinta e sete horas e trinta minutos de trabalho, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as trinta e sete horas e trinta minutos semanais e é apurada por referência a período não superior a seis meses. A empresa deverá informar trimestralmente o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6 — O trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nesta cláusula é considerado para todos os efeitos previstos neste acordo e na lei como trabalho suplementar.

7 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com o prazo de antecedência previsto na lei.

8 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a empresa obriga-se a assegurar que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário. Os intervalos de descanso são fixados, dentro deste período, obedecendo às normas previstas no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

3 — Previamente ao estabelecimento ou modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical).

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos — Organização

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — Nos serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante vinte e quatro horas diárias, incluindo fins-de-semana, a empresa organiza o trabalho em regime de turnos rotativos.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos — Funcionamento

1 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.

2 — No início de cada ano a empresa entregará ao pessoal em regime de turnos a respectiva escala para esse ano.

3 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

4 — A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 anos de turno e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; nesse sentido, os trabalhadores nestas circunstâncias serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e, dentro deles, os mais idosos.

5 — Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos serão garantidos cinco dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 — Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime e as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, não o impeçam de tal.

7 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho na empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro pôr aqueles dois.

8 — Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal cessam as regalias do regime de turnos, garantindo a empresa a manutenção do subsídio de turno por um período de tempo variável em função do número de anos de trabalho em regime de turnos rotativos e da idade do trabalhador à data da mudança para o horário diurno de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade	Idade < 55 anos	Idade 55 a 60 anos	Idade > 60
15 a 20 anos	6 meses	9 meses	12 meses
21 a 30 anos	12 meses	24 meses	24 meses
> 30 anos	18 meses	27 meses	Enquanto permanecer ao serviço da empresa

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos — Alteração das escalas de turno

1 — A empresa pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos dos trabalhadores afectos aos horários de laboração contínua. Sempre que tal venha a ocorrer observar-se-á o preceituado nos números seguintes.

2 — As alterações às escalas de turno devem, em princípio, ter um carácter provisório e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de 10 dias de calendário.

3 — Se o período de aviso prévio previsto no número anterior for respeitado o trabalhador é remunerado com um bónus de 25 % do seu salário base e do seu subsídio de turno desde o dia do início da alteração até ao dia em que ocorra a sua primeira folga após esta alteração.

Se o período de aviso prévio não for respeitado o número de dias em falta será igualmente remunerado com este bónus.

4 — Nas situações em que ocorrerem alterações da escala de turno e, por esse facto, o trabalhador acumule no ciclo do seu horário um número de dias de descanso inferior ao previsto no seu horário inicial, esses dias serão creditados como folgas a gozar, sendo o seu regime idêntico ao previsto na cláusula 31.^a desta convenção.

5 — Não se aplica o disposto no n.º 3 quando a alteração da escala de turno do trabalhador se destinar a frequência de acções de formação.

Cláusula 24.^a

Prevenção

1 — O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as integram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.

2 — As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.

3 — Sempre que um trabalhador deixe de integrar equipas de prevenção deixará de receber a remuneração especial que recebia por esse motivo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, para além das situações expressamente excluídas por lei, o trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, salvo quando tenha sido estipulado que a isenção não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal ou quando tenha sido limitada a isenção a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, casos em que será considerado trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora daqueles períodos.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas circunstâncias previstas na legislação em vigor.

4 — O trabalho suplementar carece de aprovação prévia ou posterior pela hierarquia de cada trabalhador.

Cláusula 26.^a

Condições da prestação do trabalho suplementar

1 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas, sem prejuízo do disposto no n.º 8.

2 — Quando o trabalhador de horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até sete horas suplementares, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho depois de decorridas dez horas ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior.

3 — Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe dezasseis horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 30.^a

4 — Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica e terminar o seu serviço no período das 18 às 24 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se o fim da chamada ocorrer entre as 0 e as 8 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas doze horas ou a não o iniciar, se tiver feito sete ou mais horas suplementares.

5 — O período de prestação de trabalho suplementar por chamada iniciado a partir das 4 horas será considerado como antecipação ao horário normal, mantendo o trabalhador o direito ao prémio de chamada.

6 — Aos trabalhadores escalados em regime de prevenção aplica-se o disposto no n.º 3 desta cláusula. Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o permitam, aplicar-se-á igualmente o disposto no n.º 4.

7 — O período mencionado nos n.ºs 2 e 4 poderá ser alongado se após dez ou doze horas de intervalo o trabalhador não vier a prestar mais de duas horas no seu período normal de trabalho.

8 — Se o trabalhador, por razões de serviço, tiver de iniciar o seu período normal de trabalho sem beneficiar totalmente do disposto nos números anteriores, terá direito ao respectivo crédito de horas, a gozar na altura que considere oportuna, de acordo com a chefia.

9 — Sempre que o trabalho suplementar não planeado dos trabalhadores de horário normal ultrapasse em mais de uma hora o início do período normal de serviço de refeição na cantina, a empresa obriga-se a assegurar a refeição gratuitamente.

10 — Para os trabalhadores de turnos em trabalho suplementar, a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

11 — O tempo a despendar com a refeição prevista nos n.ºs 9 e 10 será o mínimo indispensável e será pago como suplementar.

12 — Sempre que haja necessidade de fazer trabalho suplementar, a empresa garante o transporte para o local de trabalho e regresso, excepto quando se trate de trabalho suplementar não planeado em prolongamento do período normal de trabalho, situação em que se garante o transporte de regresso.

13 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, entende-se por trabalho suplementar planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no dia anterior.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei e, os trabalhadores que exerçam funções com elevado grau de autonomia, coordenando equipas relativamente às quais tenham poder delegado para aprovarem a realização de trabalho suplementar.

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e pelo período fixado nesse acordo, os trabalhadores que sejam temporariamente encarregados de ocupar posições com grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos ou com responsabilidades de coordenação de equipas.

3 — Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 178.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4 — Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Será igualmente remunerado como trabalho nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um turno nocturno cujo termo devesse ter lugar às 8 horas.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de regime diferente, designadamente no caso de trabalho de laboração contínua, em que os dias de descanso são os previstos nas respectivas escalas de turno, ou em outras situações em que a natureza do trabalho ou o modo como está organizado sejam incompatíveis com o disposto no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, no regime de laboração contínua, considera-se:

a) Dia de descanso semanal obrigatório, o primeiro dia de folga verificado entre uma mudança de escalas de turno com um máximo de 15 dias no período de referência de um horário de turnos rotativos;

b) Dia de descanso semanal complementar, os restantes dias de folga no período de referência desse horário.

4 — Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, as respectivas escalas devem ser organizadas em termos de garantir que em cada quatro semanas os trabalhadores descansarão um sábado e um domingo consecutivos.

5 — Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, o dia de descanso complementar tem um tratamento igual ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo o disposto no número seguinte.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas.

Cláusula 30.^a

Trabalho no dia de descanso semanal obrigatório

1 — Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

2 — Para efeitos do número anterior não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3 — Quando um trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

1 — Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até

ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

2 — A compensação substitutiva regulada no n.º 1 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

3 — A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de Janeiro.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São ainda feriados, o feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador abrangido por este AE e o dia 24 de Dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa.

3 — O trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores não integrados em regime de turno, só pode ser realizado nas condições dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 25.^a e os trabalhadores que o efectuem têm direito, além da remuneração especial prevista na cláusula 51.^a desta convenção a transporte e a alimentação.

Cláusula 33.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias anual remunerado de 25 dias úteis.

2 — No ano da admissão o trabalhador tem direito, após 6 meses de execução do contrato a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato até um máximo de 20 dias úteis.

3 — O trabalhador, no ano da sua admissão, que não goze integralmente os dias de férias a que tem direito nos termos da lei e deste acordo, deve gozar os dias em falta até 30 de Junho do ano civil subsequente não podendo, no entanto, acumular nesse no civil mais de 30 dias úteis.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá, havendo acordo, ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — O período de férias é marcado de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Neste caso a empresa só pode marcar as férias entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias, sempre que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente

7 — O período de férias deverá ser programado para que, no mínimo, se permita o gozo de 10 dias úteis consecutivos. Os restantes dias deverão ser marcados para que sejam gozados o maior número possível de dias úteis consecutivos.

8 — O objectivo fixado no número anterior considera-se realizado sempre que o trabalhador descanse consecutivamente 20 dias seguidos, incluindo nesses dias os dias de descanso semanal e as folgas consequentes do regime de turnos.

9 — Às demais condições sobre o gozo de férias não previstas nesta cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 34.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatas a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante confirmação escrita dos respectivos comandos;

j) As resultantes de doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário, e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se, desde já, como faltas autorizadas pela empresa, sem perda de retribuição, as seguintes:

a) As ausências resultantes da necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

b) As motivadas por casamento de filhos, durante o dia da respectiva celebração.

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

Cláusula 36.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, filhos e enteados, sogros, genros ou noras;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 37.^a

Comunicação de falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Prova de falta justificada

1 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empresa dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3 — O disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 não prejudica a aplicação do regime das cláusulas 75.^a, 76.^a e 77.^a

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 35.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um 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 infracção grave.

Cláusula 41.^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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria, escalão, classe ou grau e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por motivo de detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador, deve dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente casos em que deve retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

A empresa, nos termos da lei, poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem.

Cláusula 44.^a

Comissão de serviço

Mediante acordo escrito, podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de assessoria e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos do presente acordo, nos usos e costumes e nos termos do contrato individual o trabalhador tem direito receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II, de acordo com os níveis de qualificação em que se enquadram as suas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a

Cálculo das prestações complementares e acessórias

1 — Quando as disposições legais ou o texto deste acordo não disponham em contrário entende-se que a base de cálculo para as prestações complementares e acessórias estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base.

2 — Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do contrato ou da regulamentação colectiva do trabalho corresponder ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Cláusula 47.^a

Forma e data de pagamento

1 — A empresa obriga-se a proceder ao pagamento da retribuição até ao último dia útil do mês em que é devida, processando-a em princípio por crédito na conta bancária que lhe for comunicada pelo trabalhador.

2 — A empresa remeterá ao trabalhador um documento descritivo do pagamento efectuado e que obrigatoriamente deve conter além da identificação da empresa, do nome do trabalhador e do seu número de identificação na segurança social também o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação da importância relativa ao trabalho normal, o número e o valor das horas trabalhadas em regime suplementar, o valor total dos subsídios, dos descontos e o valor líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber no Natal um subsídio de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos. Este subsídio será pago simultaneamente com a remuneração relativa ao mês de Novembro.

2 — O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- No ano da admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se imputável à empresa.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de férias de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição do mês de Maio independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 1.^a hora — 50 %;
- b) 2.^a hora — 75 %;
- c) 3.^a hora e seguintes — 150 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{(Retribuição base + subsídio de turno) * 12/ período normal de trabalho * 52}$$

3 — Sempre que seja prestado trabalho suplementar em antecipação imediata a um período normal e em prolongamento imediato do mesmo período normal continue a ser prestado trabalho suplementar não se interrompe a sequência da contagem do tempo para efeito da remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula. No entanto, de cada vez que haja interrupções (que não seja a interrupção normal para o tempo da refeição) inicia-se uma nova contagem de um novo período para os efeitos previstos naquele n.º 1.

Cláusula 51.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal e de feriados obrigatórios

O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios dá direito a uma remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 175 % sobre a retribuição normal para as horas prestadas no período diurno;
- 243,75 % sobre a retribuição normal para as horas prestadas em período nocturno.

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % com relação ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7 horas não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7 e as 8 horas.

3 — Aos trabalhadores em regime de turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 53.^a

Remuneração por trabalho em feriados especiais

Os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias de Natal, Páscoa e 1 de Janeiro serão remunerados pelo valor das horas normais, com acréscimo de 300 %, não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 54.^a

Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante vinte e quatro horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno, equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de €389,48.

2 — O valor mínimo previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores das categorias profissionais incluídas nos níveis de qualificação inferiores a TIG1.

3 — Sem prejuízo da manutenção das práticas em uso na empresa para os trabalhadores actualmente ao seu serviço à data da publicação deste acordo, a remuneração do trabalho em regime de turnos não contemplada nos números anteriores será estabelecida em função da penosidade de cada situação concreta, após negociações com os representantes sindicais da empresa.

Cláusula 55.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de €15,86 independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2 — Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 56.^a

Remuneração do trabalho em regime de prevenção

1 — Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respectiva retribuição base, com um valor mínimo de €48,24.

2 — O trabalhador que, estando de prevenção, seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 57.^a

Alimentação e subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores em serviço nas instalações da Leirosa é facultada a utilização do refeitório da empresa

onde poderão tomar as suas refeições que caiam dentro do seu período de trabalho pagando o preço estipulado pela empresa.

2 — O preço praticado corresponderá a uma percentagem do custo médio da refeição devendo, em princípio, a empresa cobrar um valor que cubra, no mínimo, os custos variáveis de cada refeição.

3 — Os trabalhadores com o local de trabalho na Leirosa têm direito a receber um subsídio de alimentação no valor de €4 por cada dia completo de presença ao serviço da empresa.

4 — Os trabalhadores em regime de deslocação receberão, nos termos da cláusula seguinte, o pagamento das despesas durante o período da sua deslocação não sendo obviamente pago durante esse período o subsídio de alimentação previsto nesta cláusula.

Cláusula 58.^a

Compensação por deslocações

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, aos trabalhadores será pago um montante de ajudas de custo de acordo com as regras constantes de regulamento próprio em vigor na empresa.

3 — Os trabalhadores que utilizem viatura própria ao serviço da empresa terão direito a receber uma compensação pecuniária igual à que é praticada pelo regime oficial do funcionalismo público.

4 — As compensações previstas no número anterior pressupõem o pagamento pela empresa de um seguro de responsabilidade civil de danos próprios nos termos de regulamentação interna.

Cláusula 59.^a

Subsídio de bombeiros

Aos trabalhadores seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa será processado um subsídio mensal do seguinte valor:

Bombeiros — €35;
Aspirantes — €20.

Cláusula 60.^a

Exercício de funções melhor remuneradas

1 — O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

a) Substituição temporária — quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia;

b) Acumulação de chefia — quando o trabalhador, além do desempenho das suas funções de chefia, desempenha

temporariamente funções de outra chefia não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário que auferir já contém o acréscimo de responsabilidade.

2 — A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas a) e b) do número anterior é da competência do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3 — Ao trabalhador que for contratado ou promovido para o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerça uma função mais bem remunerada não se aplica o disposto nesta cláusula.

4 — Se a substituição tiver carácter reiterado e recorrente, ocupando mais de 180 dias por ano, o substituto terá direito a manter a remuneração base da função mais elevada do substituído, sem prejuízo de continuar adstrito à actividade com ele contratada. Esta regra não tem aplicação nos casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 61.^a

Actualização de valores mínimos do subsídio de turno, prémio de chamada e prémio de prevenção

Os valores mínimos fixados para o subsídio de turno (cláusula 54.^a), prémio de chamada (cláusula 55.^a) e prémio de prevenção (cláusula 56.^a) serão actualizados na mesma proporção que a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

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

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto neste capítulo.

2 — A empresa tem poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula seguinte, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 66.^a

Limites às sanções disciplinares

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

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

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

Cláusula 67.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A aplicação da infracção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa observará as prescrições legais relativas à segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, e organizará as actividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os princípios gerais de gestão da segurança e da promoção da saúde estão definidos nas políticas da empresa, publicadas e amplamente divulgadas na empresa, sendo revistos periodicamente em sede do Grupo de Revisão dos Sistemas de Gestão, ou doutro órgão equivalente que venha a ser criado, em ordem a acolher alterações legislativas, mudanças tecnológicas e as recomendações da Comissão de Segurança e Higiene do Trabalho.

4 — A empresa promoverá a formação específica aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho respectivo, e fornecer-lhes-á as instruções adequadas sobre todos os aspectos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

5 — A empresa deverá promover ainda o acolhimento dos novos trabalhadores, no momento em que forem admitidos, fornecendo-lhes um exemplar das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, explicando-lhes o seu significado e os objectivos a alcançar.

Cláusula 69.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a elegerem e a serem eleitos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

2 — As funções, as actividades, os direitos e as obrigações dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho são as decorrentes da lei.

3 — O crédito individual mensal para o exercício de funções dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho é, também, o previsto na lei.

4 — A empresa proporcionará condições para que os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

Cláusula 70.^a**Comissão de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho**

1 — A Comissão de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (CSHST), constituída nos termos previstos na lei, tem como finalidade funcionar como órgão consultivo da empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — As atribuições, formas de funcionamento e outros aspectos relacionados com a actividade da CSHST constam do Regulamento Geral da Organização da Prevenção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

3 — A empresa suporta os encargos com o funcionamento da CSHST.

CAPÍTULO IX

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadoresCláusula 71.^a**Protecção especial dos representantes dos trabalhadores**

1 — Para defesa e preservação colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir as estruturas de representação colectiva que a lei prevê e em conformidade com o que ela regula.

2 — Os membros das secções sindicais, das comissões sindicais, das comissões intersindicais constituídas na empresa têm direito a reunir e a utilizar para o desempenho das suas funções o número de horas estabelecido neste acordo.

3 — A empresa porá à disposição dos representantes dos trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado para o exercício das suas funções.

4 — Nos termos estabelecidos na política de recursos humanos da empresa, esta compromete-se a manter um diálogo institucional com as organizações representativas dos trabalhadores baseado na transparência e no respeito mútuo.

Cláusula 72.^a**Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais e os membros da direcção dos sindicatos comunicarão à empresa que pretendem utilizar o crédito de horas, por escrito e com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 73.^a**Quotização sindical**

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 20

do mês seguinte àquele que respeita, em numerário, cheque ou vale do correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 74.^a**Direito à greve**

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO X

Protecção socialCláusula 75.^a**Complemento do subsídio de doença**

1 — Durante o período de doença, com baixa não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por esta convenção um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio de doença recebido da previdência, somado com o complemento pago pela empresa, não pode ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Aos trabalhadores que no dia 31 de Dezembro de cada ano se encontrem na situação de baixa à caixa sem direito ao complemento previsto no n.º 1 desta cláusula não será processado automaticamente novo complemento com o início de um novo ano civil, relativamente à mesma situação.

Cláusula 76.^a**Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará, ao trabalhador afectado de lesão que o incapacite por forma temporária, o pagamento da sua retribuição líquida durante o período da incapacidade temporária.

Cláusula 77.^a**Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente**

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá, sempre que tal seja possível, ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar deve a empresa procurar, dentro das possibilidades existentes, a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2 — O trabalhador reconvertido, ou sujeito a reconversão, transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3 — Caso a reconversão não seja possível o trabalhador deverá iniciar um processo de reforma por invalidez.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente AE, criada uma comissão paritária composta por dois representantes da empresa e dois representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de três dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4 — As reuniões terão lugar na empresa e dentro das horas normais de trabalho.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6 — As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

2 — Para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 560.º do Código do Trabalho, as partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

Figueira da Foz, 14 de Março de 2008.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A.:

Manuel Cavaleiro Brandão, mandatário.

Manuel Cardoso dos Reis, mandatário.

José Augusto da Silva Tavares, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Fernando Manuel Marques Custódio, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

Pelo SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Pedro Manuel de Oliveira Gambôa, mandatário.

ANEXO I

Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções

Nível de qualificação T1G0 — Auxiliar

Descrição. — Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos.

Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Auxiliares: Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa.	Servente fabril. Ajudante da equipa móvel. Auxiliares. Contínuo.

Nível de qualificação T1G1 — Técnico

Descrição. — Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Fiel de armazém: Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações.	Fiel de armazém.
Assistente de logística: Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos.	Assistente de logística.
Recepcionista de armazém: Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais.	Recepcionista de armazém.

Categorias profissionais	Funções
<p>Medidor de madeiras:</p> <p>Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas.</p>	Medidor de madeiras.
<p>Arquivista:</p> <p>Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos.</p>	Arquivista.
<p>Motorista:</p> <p>Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura.</p>	Motorista.

Nível de qualificação T2G1 — Técnico qualificado

Descrição. — Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Assistente administrativo:</p> <p>Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos.</p>	Assistente administrativo (escriturários de apoio administrativo).
<p>Agente administrativo:</p> <p>Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.</p>	Agente administrativo (contabilidade, tesouraria, pessoal). Escriturários.
<p>Comprador:</p> <p>Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa.</p>	Comprador.
<p>Analista de laboratório:</p> <p>Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração.</p>	Analista de laboratório.

Categorias profissionais	Funções
<p>Prospector de madeiras:</p> <p>Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores.</p>	Prospector de madeiras.
<p>Técnico qualificado de manutenção:</p> <p>Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas.</p>	Electrónico. Instrumentista. Electricista. Serralheiro mecânico. Electromecânico. Soldador.
<p>Assistente de preparação programação:</p> <p>Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros).</p>	Assistente de preparação programação.
<p>Técnico de manutenção condicionada:</p> <p>Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e ou inspecções.</p>	Técnico de manutenção condicionada.
<p>TCP — técnico de controlo e potência:</p> <p>Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções.</p>	Técnico de controlo e potência.
<p>Operador de processo C:</p> <p>Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área.</p>	Operador de processo C: Destroçador.

Categorias profissionais	Funções
<p>Operador de processo B:</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.</p> <p>Operador de processo A:</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.</p> <p>Operador extra:</p> <p>Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações.</p> <p>Operador-coordenador:</p> <p>Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos.</p> <p>Desenhador:</p> <p>Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados.</p>	<p>Operador de processo B:</p> <p>Linha acabamento e armazenagem; Caustificação e forno; Águas e efluentes.</p> <p>Operador de processo A:</p> <p>Branqueamento; Caldeira auxiliar (casca); Digestor; Caldeira de recuperação.</p> <p>Operador extra (máq. secagem, parque e preparação de madeiras).</p> <p>Operador-coordenador (parque e preparação de Madeiras).</p> <p>Desenhador.</p>
<p>Nível de qualificação T3G1 — Técnico especializado</p> <p>Descrição. — Agrupa as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas fun-</p>	
<p>cionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.</p> <p>Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:</p>	
Categorias profissionais	Funções
<p>Secretária:</p> <p>Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos.</p> <p>Analista especializado:</p> <p>Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios.</p> <p>Técnico de sistemas:</p> <p>Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores.</p> <p>Desenhador projectista:</p> <p>Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou <i>upgrading</i> tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada.</p> <p>Técnico especializado de manutenção:</p> <p>Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação.</p> <p>Agente administrativo especializado:</p> <p>Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.</p> <p>Controlador de trabalhos:</p> <p>Controlar a execução técnica de trabalhos subcontratados de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos.</p>	<p>Secretária.</p> <p>Analista especializado.</p> <p>Técnico de sistemas. Analista orgânico.</p> <p>Desenhador especializado.</p> <p>Instrumentista especializado. Soldador especializado. Electrónico especializado.</p> <p>Escriturário especializado.</p> <p>Controlador de trabalhos.</p>

Categorias profissionais	Funções
Operador chefe: Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere — assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas — de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade.	Operador chefe (máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia).
Coordenador de armazém e logística: Coordenar e orientar as actividades do Armazém da Pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos.	Chefe de armazém da pasta.

Nível de qualificação T2G2 — Chefia

Descrição. — Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de equipa de manutenção: Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções.	Chefe de equipa de manutenção. Chefe de equipa. Chefe de equipa de reparações de equipamentos. Chefe de equipa mecânica.
Chefe de equipa de gestão de materiais: Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos.	Chefe de equipa de armazém geral.
Chefe de equipa de parque e preparação de madeiras: Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos.	Chefe de equipa r. parque e preparação de madeiras.

Nível de qualificação T3G2 — Quadro técnico

Descrição. — Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e otimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar

de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Técnico superior júnior: Desenvolve, sob a orientação de um Quadro Superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados.	Técnico superior júnior.
Técnico de contabilidade: Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de fora a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços.	Técnico de contabilidade.
Técnico de preparação/programação: Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a otimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos.	Técnico de preparação/programação. Encarregado.
Técnico do processo: Apoia o técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores.	Técnico do processo.
Coordenador da fábrica: Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção.	Coordenador de fábrica.
Técnico de produção: Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo.	Técnico de produção.

Categorias profissionais	Funções
<p>Técnico de prevenção e segurança:</p> <p>Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controlo de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança.</p> <p>Coordenador de trabalhos:</p> <p>Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental.</p> <p>Coordenador de logística de expedição:</p> <p>Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da Central de Vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elaborar a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada.</p> <p>Técnico de automação:</p> <p>Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental.</p> <p>Técnico de formação:</p> <p>Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido.</p>	<p>Encarregado do Serviço de Prevenção e Segurança.</p> <p>Coordenador de trabalhos.</p> <p>Coordenador admin. vendas.</p> <p>Técnico de automação. Encarregado.</p> <p>Técnico de formação.</p>

Nível de qualificação T4G2 — Quadro superior

Descrição. — Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área

de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; optimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Chefe de área operacional:</p> <p>Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa;</p> <p>Gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; Promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área.</p> <p>Técnico superior:</p> <p>Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionaliza resoluções de natureza técnica e ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área.</p>	<p>Chefe de sector. Chefe de serviços.</p> <p>Assessor de direcção. Chefe de sector. Chefe de serviços. Técnico superior. Engenheiro de projectos. Engenheiro do processo. Analista funcional. Médico do trabalho.</p>

Nível de qualificação T4G3 — Quadro superior de gestão

Descrição. — Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela Direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes Funções e Categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Gestor de departamento:</p> <p>Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização.</p>	<p>Chefe de departamento.</p>

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível de qualificação	Designação	Admissão	Adaptação	Mínimo
T1GO	Auxiliares	604,50	806	1 007,50
TIG1	Técnicos	835	1 002	1 127
T2G1	Técnicos qualificados	960,25	1 152,30	1 385
T3G1	Técnicos especializados	1 104,29	1 325,15	1 623
T2G2	Chefias	1 269,93	1 523,92	1 819
T3G2	Quadros técnicos	1 460,42	1 752,50	2 099
T4G2	Quadros superiores	1 679,48	2 015,38	2 527
T4G3	Quadros superiores de gestão	1 931,41	2 317,69	3 263

ANEXO III

Critérios de movimentação nos níveis de qualificação

1 — Âmbito de aplicação. — Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que pertencem ao quadro permanente da empresa desempenhando funções em categorias profissionais incluídas nos diferentes níveis de qualificação definidos no anexo I deste acordo.

2 — Operadores do processo:

2.1 — Âmbito de aplicação. — Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que independentemente da sua designação, operam, ainda que em formação, qualquer das instalações fabris e cujas funções se enquadrem no nível de qualificação T2G1.

2.2 — Admissão de novos colaboradores:

2.2.1 — Os colaboradores que sejam contratados para operadores do processo iniciam, por princípio, o seu percurso profissional como operador do processo estagiário

com o salário de admissão correspondente ao nível de qualificação T2G1. O período de estágio tem a duração de 24 meses, durante o qual a remuneração base será ajustada de tal modo que no final do período corresponda ao salário do fim do período de adaptação do nível de qualificação T2G 1.

2.2.2 — No final do período de estágio, o colaborador é qualificado como operador do processo C e inicia um período de formação vocacional. Este período de formação tem a duração de 18 meses, findo o qual a sua remuneração de base é actualizada para um valor correspondente à média entre o salário do fim do período de adaptação e o salário mínimo do nível de qualificação T2G1.

2.2.3 — Após este período os operadores do processo C iniciam um período de formação específica para operar uma instalação, cuja duração depende do nível de complexidade da instalação:

Meses	Nível de complexidade	Instalações	Remuneração base
6	C	Preparação de madeiras	Valor mínimo de T2G1.
12	B	Linha de acabamento e armazenagem Caustificação e forno Águas e efluentes	5 % acima do valor mínimo de T2G1.
18	A	Digestor Caldeira de recuperação Caldeira de casca Branqueamento	15 % acima do valor mínimo de T2G1.

2.2.3.1 — A designação do operador passa a corresponder ao nível de complexidade da instalação.

2.2.3.2 — Após o período de formação específica numa instalação, a colocação de um operador do processo depende da validação pela chefia e da existência de vaga a preencher.

2.2.3.3 — Se o operador tiver sido validado pela chefia e ainda não exista vaga para ocupar, manterá a designação de operador do processo C, B ou A consoante o nível de complexidade da instalação para que foi formado.

2.2.3.4 — Durante o período de formação específica haverá uma avaliação por parte da chefia após 6 meses

de trabalho que, em caso de ser positiva, corresponderá a uma actualização do valor da remuneração base conforme quadro seguinte:

Operador do processo	Período de avaliação	Actualização
C, B e A	Após 6 meses de trabalho	Valor mínimo de T2G1.
B e A	Após 12 meses de trabalho	5 % acima do mínimo de T2G1.
A	Após 18 meses de trabalho	15 % acima do mínimo de T2G1.

2.3 — Transferências internas:

2.3.1 — Aos colaboradores que sejam transferidos de outras áreas da empresa:

2.3.1.1 — Será garantida uma remuneração base igual ao valor de admissão do nível de qualificação T2G1;

2.3.1.2 — Mantêm a sua remuneração base se esta for superior ao respectivo valor de admissão;

2.3.1.3 — Aplicam-se as regras correspondentes aos n.ºs 2.2 consoante a situação das novas funções a desempenhar.

2.3.2 — Os operadores que operam uma instalação e que vão ser formados para operar outra instalação poderão ter um período de formação inferior em função das diferenças de complexidade das instalações e da sua experiência individual.

3 — Outros colaboradores:

3.1 — Âmbito de aplicação. — Estão abrangidos neste número os restantes colaboradores não incluídos no n.º 2.

3.2 — Admissão de novos colaboradores:

3.2.1 — Os colaboradores que iniciam a sua actividade na CELBI são admitidos com a remuneração base correspondente ao valor de admissão do nível de qualificação em que se insere a categoria profissional que vão exercer.

3.2.2 — Cada nível de qualificação tem associado um período de adaptação de acordo com a tabela seguinte:

TIGO, TIG1 — 12 meses;

T2G1 — 24 meses;

T3G1, T2G2, T3G2 — 30 meses;

T4G2, T4G3 — 36 meses.

3.2.3 — Durante o período de adaptação, a remuneração base pode ser ajustada após cada seis meses de trabalho, de tal forma que no final do período de adaptação atinja o valor correspondente ao do fim de adaptação.

3.2.4 — Atingido o valor correspondente ao final do período de adaptação, a remuneração base do colaborador vai evoluir progressivamente para o mínimo do seu nível de qualificação de forma a atingir esse valor no termo de um período idêntico ao do período de adaptação referido no n.º 3.2.2.

3.3 — Progressão salarial por mérito. — Os colaboradores que atinjam o salário mínimo do nível de qualificação poderão ter uma progressão salarial baseada no mérito tendo em conta o nível de desempenho demonstrado. O nível de desempenho é medido pelos resultados do Sistema de Gestão de Desempenho que estiver em vigor na empresa.

4 — Mudança de nível de qualificação:

4.1 — Os colaboradores que evoluam para uma categoria profissional incluída num nível de qualificação superior são integrados numa nova banda salarial com uma remuneração base:

4.1.1 — Igual ao valor de admissão da nova banda salarial se a remuneração base actual for inferior;

4.1.2 — Igual à sua situação anterior se a remuneração base for superior ao valor de admissão da nova banda salarial, aplicando-se então as regras de evolução previstas neste anexo consoante o intervalo da banda em que se situar o seu nível de remuneração.

4.1.3 — No caso previsto no parágrafo anterior pode haver uma actualização salarial imediata.

5 — Situações especiais. — O período necessário para atingir a remuneração mínima prevista nos números an-

teriores poderá ser aumentado nas situações em que o trabalhador obtenha no Sistema de Gestão de Desempenho uma classificação abaixo da média da sua direcção ou do seu departamento, ou diminuído, nas situações em que o trabalhador obtenha no Sistema de Gestão de Desempenho uma classificação acima da média da sua direcção ou do seu departamento.

Protocolo anexo ao AE

1 — O disposto na cláusula 31.^a do AE regula as condições de compensação pelo não gozo do descanso compensatório que venha a resultar de situações posteriores à entrada em vigor do AE.

2 — Por seu lado, o enquadramento do saldo da conta de descansos compensatórios por gozar à data da entrada em vigor do novo AE fica subordinado às regras seguintes:

2.1 — A empresa está disponível para atribuir a cada trabalhador um prémio extraordinário, no valor da retribuição em singelo correspondente aos períodos de descanso em falta, em substituição do respectivo gozo.

2.2 — Qualquer trabalhador poderá comunicar à empresa a sua vontade de renunciar ao gozo dos tempos de descanso compensatório, para efeitos de atribuição pela empresa do prémio extraordinário previsto no número anterior.

2.3 — Na falta de iniciativa do trabalhador, também a empresa poderá presumir a vontade do trabalhador a renunciar definitivamente ao descanso compensatório por gozar e pagar-lhe o prémio extraordinário aludido no n.º 2.1, caso o trabalhador, depois de notificado para o efeito, não se oponha à substituição que o prémio pressupõe.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 57/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

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

Cláusula 2.^a

Âmbito

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

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

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

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional

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

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

3 — As carreiras profissionais do grupo B abrangem os trabalhadores que exercem funções nos domínios de apoio especializado, apoio geral, apoio auxiliar e respectivas chefias.

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

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

Cláusula 5.^a

Classificação das carreiras profissionais

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^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 aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que 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 respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

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

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Habilitações mínimas

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

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

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

Cláusula 12.^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 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^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, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 151.^a

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

Cláusula 15.^a

Promoções salariais por mérito

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

1) Grupo A:

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

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

2) Grupo B:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Período de estágio

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Comissão de serviço

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^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 equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 19.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho directivo dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 100 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 101 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

- a) Poder eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;
- b) Dispor, para a actividade das estruturas sindicais do Banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do Banco, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelo Banco;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior do Banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir do Banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos sindicatos respectivos 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 aos sindicatos e ao Banco, assim o autorizem.

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

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 actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos e auxiliares de cafetaria e limpeza.

Cláusula 22.^a

Deveres do Banco

São deveres do Banco:

- a) Passar ao trabalhador, sempre que este o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde constem o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justificarem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.^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, nomeadamente o Código de Conduta do Banco, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

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

Cláusula 25.^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 previstas na lei.

3 — Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia

das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

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

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

Cláusula 26.^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 correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

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

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

Cláusula 27.^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 de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

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

Cláusula 28.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Regime especial de transferência nas delegações regionais e agências

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

3 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador do Banco, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 31.^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 dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento aos sindicatos, sempre que solicitado por estes.

Cláusula 32.^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, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

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

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

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

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

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

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

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os actos administrativos

relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

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

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

Cláusula 36.^a

Horário normal de trabalho

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

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

Cláusula 37.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora nem superior a duas horas para alimentação e descanso, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas nos n.ºs 3 da cláusula 45.^a e 2 da cláusula 46.^a

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

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

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

Cláusula 38.^a

Registo das horas de trabalho

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

Cláusula 39.^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 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

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

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

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

Cláusula 41.^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 actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco.

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

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

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

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

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

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

9 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o Banco fica

obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 42.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 43.^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 de termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

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

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

Cláusula 44.^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 fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

Cláusula 45.^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) Vigilância e segurança;
- c) Outras situações, devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo Banco enquanto parte integrante do Sistema Europeu de Bancos Centrais.

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

- a) Seis horas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;
- b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

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

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

6 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes da associação sindical, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e da Comissão de Trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário por turnos.

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

- a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez, amamentação e aleitação.

8 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho e ao sindicato respectivo, sempre que solicitado por este.

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

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^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 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

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

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

5 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

Cláusula 48.^a

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^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-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;

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

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

e) Prestação máxima de nove horas por dia.

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

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

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

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

Cláusula 50.^a

Regime de adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51.^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 excepcionais nele previstas.

Cláusula 52.^a

Feriados

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

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

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

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

Cláusula 54.^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 efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

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

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

Cláusula 55.^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 no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

Cláusula 56.^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 respectivo subsídio.

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

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

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

Cláusula 57.^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 respectivo subsídio.

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

Cláusula 58.^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, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 59.^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 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 60.^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.

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

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

Cláusula 61.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do Banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 12 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na

obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

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

Cláusula 62.^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 65.^a

Cláusula 63.^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 afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

Cláusula 64.^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 n.º 2 da cláusula 60.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Suspensão de férias

1 — Em caso de doença ou de licença por maternidade, paternidade, adopção e licença parental 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 n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a suspensão conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

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

Cláusula 66.^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 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 67.^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 respectivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 68.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a*) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b*) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar pelo pai durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho;
- c*) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- d*) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- e*) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f*) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g*) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;

h) 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;

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

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

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

l) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco;

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

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

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

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

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

Cláusula 69.^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.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, o Banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 70.^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 protecção na doença;

- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea m) do n.º 2 da cláusula 68.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho e doenças profissionais são consideradas como tempo de serviço efectivo, não prejudicando a avaliação de desempenho do trabalhador relativamente ao período a que a avaliação se reporta.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

Cláusula 72.^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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 73.^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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 74.^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 75.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

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

2 — Para efeitos de concessão de licenças sem retribuição, torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no País ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso, de não haver coabitação, a pais, sogros e avós;

d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo, para os efeitos do anexo IV, haver acordo escrito em contrário.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.^a

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 77.^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, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será majorada de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

Cláusula 78.^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 e anuidades a que o trabalhador tenha direito;

c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo, não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de claviculário e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémios de antiguidade;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

- e) Remuneração variável por desempenho (RVD);
- f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 79.^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 pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde constem o seu nome completo, identificação da apólice, de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 80.^a**Retribuição de trabalhadores de vigilância e segurança**

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no n.º 2 da cláusula 35.^a são retribuídos com um acréscimo igual a 100% da diferença entre a retribuição do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 81.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rme \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rme* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 82.^a**Retribuição de trabalho nocturno**

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

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

Cláusula 83.^a**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

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

Cláusula 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 $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

Cláusula 85.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 76.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

Cláusula 86.^a**Diuturnidades**

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

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6 por cada cinco anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 14.^a

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

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

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 87.^a**Anuidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a) 20 % após um ano;
- b) 40 % após dois anos;
- c) 60 % após três anos;
- d) 80 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades apenas é aplicável às diuturnidades resultantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior e são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 88.^a**Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de almoço no valor constante do anexo VI, pagável mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 89.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, de montante mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 90.^a

Subsídio de claviculário

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculário terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um subsídio mensal calculado nos termos do estabelecido no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções de claviculário terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias em que desempenharam essas funções, sendo-lhes também aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — Em caso de eventual acumulação das funções de claviculário e de caixa, o montante global dos subsídios a atribuir não pode exceder o valor mensal resultante da aplicação do n.º 1.

4 — Considera-se claviculário o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do Banco.

Cláusula 91.^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) Nocturno:

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 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 88.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda sete horas por dia dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 88.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 92.^a

Despesas com deslocações

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

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

- Será pago pelo Banco o preço da viagem;
- Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos;
- Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo vi.

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

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo vi.

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

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

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 27.^a, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

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

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, prevista nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 93.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

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

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, só não são contados:

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

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Situações previstas nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 94.^a

Remuneração variável por desempenho (RVD)

1 — No sentido de compensar o contributo específico de cada trabalhador para a actividade do Banco, este pode atribuir, anualmente, prémios variáveis de natureza pecuniária, em função da avaliação do desempenho.

2 — Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores receberão a RVD correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes foram atribuídos nos três anos que precederam a sua eleição para as respectivas estruturas.

3 — O valor médio apurado nos termos do número anterior será actualizado, anualmente, com base na percentagem de variação média da RVD para o conjunto do Banco.

Cláusula 95.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores que reúnam os requisitos estabelecidos na cláusula 101.^a beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o Banco obriga-se a pagar os mesmos tipos de valores referidos no número anterior.

3 — O Banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível 6.

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

Cláusula 96.^a**Subsídio infantil**

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6 % do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao mês em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do Banco, o subsídio referido no n.º 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

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

Cláusula 97.^a**Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9 % do nível 6;
- b) Do 5.º e 6.º ano de escolaridade — 4,1 % do nível 6;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 101.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudanteCláusula 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 respectivos estabelecimentos de ensino.

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

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

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

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

Cláusula 99.^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 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com 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 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

3 — Nos casos de realização de mestrados ou doutoramentos, o disposto no número anterior apenas é aplicável durante o período previsto pelo estabelecimento de ensino para a obtenção daqueles graus académicos, não sendo consideradas eventuais prorrogações do prazo para apresentação de tese que venham a ser concedidas por aquele.

Cláusula 100.^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 efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

Cláusula 101.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo e na cláusula 95.^a incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência e nível de ensino em que se encontra matriculado;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, as regalias previstas na cláusula 95.^a só são atribuídas se o Banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

6 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

8 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

As infracções 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 acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

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

Cláusula 106.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

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

Cláusula 107.^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 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.^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 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — O Banco, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

8 — O Banco não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou 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 n.º 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 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

Cláusula 110.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar.

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se, à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 112.^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 colectiva dos trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral 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;
- f) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 113.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O procedimento só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 108.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 108.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

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 e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, 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 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;
- b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

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

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto na lei, o Banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 121.^a

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as acções de formação serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, ou quando outras situações de particular especificidade o justifiquem, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 16.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 122.^a

Princípios gerais

1 — O Banco garante os benefícios consignados nesta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos.

2 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos pela segurança social ou fundos de pensões alheios ao Banco de Portugal a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo Banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste Acordo.

3 — Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.^a

4 — Em relação aos trabalhadores abrangidos pelas referidas entidades, o Banco adoptará os seguintes procedimentos:

a) Adiantará aos beneficiários do regime geral de segurança social os subsídios a que por este Acordo tiverem direito, entregando estes ao Banco as quantias que receberem desse regime a título de benefícios da mesma natureza, até ao limite dos montantes adiantados;

b) No âmbito do previsto nos anteriores n.ºs 2 e 3, os beneficiários de pensões de reforma e de sobrevivência e de subsídios por morte devem comunicar ao Banco o valor das pensões e subsídios que lhes sejam atribuídos, a fim de serem deduzidos aos montantes da pensão global e do subsídio por morte garantidos pelo Banco.

5 — Salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 127.^a, as pensões são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que seja adquirido o direito às mesmas.

6 — O montante da pensão de reforma garantida por este Acordo corresponde à soma dos valores obtidos pela aplicação das cláusulas 123.^a e 124.^a, designadamente para efeitos do disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 4.

Cláusula 123.^a

Subsídios de doença e pensões de reforma

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

a) Aos subsídios ou pensões que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores fixados no anexo V;

b) A um subsídio de Natal, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.^a

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não pode ser inferior ao valor dos níveis constantes do quadro n.º 2 do anexo V.

3 — Salvo nos casos de trabalho a tempo parcial prestado ao abrigo do regime previsto na cláusula 140.^a, os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho, devendo, em caso de reforma, se o trabalho a tempo parcial tiver sido superior a um ano, a percentagem a considerar ser igual à que resultar da média ponderada das percentagens de tempo de trabalho durante todo o tempo de serviço prestado ao Banco.

4 — As prestações fixadas no anexo V para cada nível ou escalão serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis ou escalões do anexo III.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, pode o trabalhador, com mais de 65 e menos de

70 anos de idade, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, podendo as partes, em qualquer momento, denunciar esse acordo mediante comunicação escrita à outra parte com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de reforma por invalidez presumível, mediante acordo com o Banco.

7 — Da aplicação do anexo IV não pode resultar diminuição das anteriores prestações contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

Cláusula 124.^a

Diuturnidades

1 — Aos subsídios ou pensões referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 86.^a, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 86.^a

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 125.^a

Contribuições para o Fundo de Pensões

1 — Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de Março de 1996 contribuirão para o Fundo de Pensões do Banco com 5% da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no número anterior não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 77.^a para os trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social.

3 — Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o Banco e trabalhador a que se aplique o n.º 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de segurança social garantido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o Fundo de Pensões dessa instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no Banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do Banco pelo pagamento de pensões.

Cláusula 126.^a

Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre o Banco e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 128.^a

Cláusula 127.^a

Direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo tem direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelo Banco, na proporção do tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2.

2 — Para efeitos do cálculo da importância prevista no número anterior, a parte da pensão de reforma a pagar pelo Banco será calculada com base na retribuição do nível ou escalão em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do Banco, actualizada segundo as regras do presente acordo, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

4 — Os beneficiários de pensão de sobrevivência, nos termos previstos nos n.ºs 5 a 9 da cláusula 129.^a, têm direito à pensão que resultar da aplicação da percentagem de cálculo em vigor para os pensionistas do regime geral de segurança social ao montante da pensão a que tinha ou teria direito o ex-trabalhador falecido.

Cláusula 128.^a

Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;

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

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

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

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido

fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — Cada uma das partes pagará os honorários do médico por si indicado, cabendo àquela contra quem a junta médica se pronunciar suportar todas as demais despesas ocasionadas pela diligência, incluindo os honorários do médico escolhido pelas partes.

Cláusula 129.^a

Subsídio por morte e pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, o Banco concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos da legislação aplicável pelo Centro Nacional de Pensões, considerando-se, para determinação da retribuição de referência, as componentes que integraram a respectiva retribuição mensal efectiva;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 2 e 3, não podendo ser de montante inferior ao da retribuição mínima mensal estabelecida por lei;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.^a

2 — A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável com o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de anos e os valores percentuais a considerar são os seguintes:

a) Até 10 anos de serviço — 40 %;

b) 10 ou mais anos de serviço — 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

4 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivivo;

b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 ou 25 anos, desde que, tendo mais de 18, estejam matriculados e frequentem qualquer curso de nível secundário ou médio e superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As pensões de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês são atribuídos pelo seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivivo;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não tiverem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à das restantes.

9 — No caso de inexistência de beneficiários com direito a pensão de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 5 a 8, a pensão será atribuída pela seguinte ordem de preferência:

a) Ao ex-cônjuge divorciado, desde que o casamento tenha durado mais de um ano e se encontre a receber do trabalhador falecido pensão de alimentos fixada ou homologada pelo tribunal;

b) A pessoa que, no momento da morte, vivesse com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, desde que o seu rendimento mensal não exceda o valor da retribuição mínima mensal estabelecida por lei.

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

11 — O valor da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, exceder o valor mensal da pensão de reforma que seria devida ao trabalhador falecido.

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

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 130.^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 n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 132.^a, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

3 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da

assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — O Banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas e membros do respectivo agregado familiar beneficiários dos SAMS participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

Cláusula 131.^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 n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

3 — O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 127.^a

Cláusula 132.^a

Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações:

I) Trabalhadores no activo:

Retribuição base;

Diuturnidades e anuidades;

Subsídios de função atribuídos pelo Banco;

Retribuição por isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;

Subsídios de férias e de Natal correspondentes às anteriores parcelas;

II) Situações previstas nas alíneas *c)* e *d)* seguintes:

a) Subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.^a e diuturnidades referidas na cláusula 124.^a e pensões de sobrevivência referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 129.^a;

b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição, nos termos do ponto *i)* da alínea anterior;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada ou de reforma por invalidez e invalidez presumível, a verba correspondente a 1,50 % dos subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.^a,

a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 124.^a;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 129.^a, a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

2 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios e pensões a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 122.^a, devam entregar ao Banco.

3 — O Banco remeterá aos SAMS dos Sindicatos, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de maternidade e paternidade

Cláusula 133.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, caso em que deve informar o Banco até sete dias após o parto.

3 — A licença referida nos números anteriores confere o direito a um subsídio de natureza e em percentagens similares às estabelecidas na lei para as trabalhadoras abrangidas pelo regime geral de segurança social, considerando-se como base de incidência a respectiva retribuição mensal efectiva.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local de trabalho compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

6 — Nos casos de nado-morto e de morte de nado-vivo, a trabalhadora poderá gozar um período de licença por maternidade até ao limite fixado no n.º 1, sendo obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença a seguir ao parto.

7 — Nos casos de aborto, a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

8 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

10 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1, 4 e 5 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1.

11 — Em caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai, nos termos do número anterior, é de 30 dias.

12 — As ausências ocorridas ao abrigo desta cláusula não podem, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias e antiguidade.

13 — O estabelecido na presente secção não prejudica a observância dos demais direitos consignados na lei.

Cláusula 134.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 135.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 136.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez, até quatro meses após o parto e, se for o caso, durante o período de amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 137.^a

Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de protecção da segurança e da saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 138.^a

Regime especial de tempo de trabalho

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário a tempo parcial ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos portadores de deficiência que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 139.^a

Assistência a menores portadores de deficiência

A mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 140.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adoptados

1 — Para assistência a filho ou adoptado, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Um período de 15 dias de licença parental gozado pelo pai, desde que seja imediatamente subsequente à licença por maternidade ou paternidade, não determina a perda da retribuição.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no n.º 1, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de três anos.

4 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, que com este resida, nos termos dos n.ºs 1 a 3.

5 — Na situação prevista nesta cláusula, o Banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o Fundo de Pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

6 — Os direitos referidos nos números anteriores só podem ser exercidos até aos 6 anos de idade da criança, mediante pré-aviso dirigido ao Banco, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Durante os períodos de ausência ao serviço ao abrigo desta cláusula, o trabalhador não pode, nos termos da lei, exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 141.^a

Limite do crédito à habitação

O Banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e reformados, devendo a respectiva liquidação ser efectuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 142.^a

Finalidade dos empréstimos

Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

Cláusula 143.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no n.º 4 da cláusula 3.^a

Cláusula 144.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

Cláusula 145.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 146.^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 147.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 148.^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 149.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 150.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelos Sindicatos signatários, outros dois pelo Banco e um quinto, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

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

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

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

7 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

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

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

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

Cláusula 151.^a

Reclassificação e antiguidade

1 — Os trabalhadores são reclassificados nas categorias profissionais correspondentes ao seu nível de retribuição e conteúdo funcional a que se reportam a cláusula 5.^a e os anexos I e II do presente acordo, tendo como referência as suas anteriores categorias e carreiras.

2 — A antiguidade dos trabalhadores que se encontram ao serviço à data de entrada em vigor deste acordo é determinada nos termos das regras previstas nas cláusulas 17.^a, 17.^a-A e 143.^a do ACT ora revogado.

3 — Nos casos de cessação do contrato de trabalho com o Banco antes da entrada em vigor deste acordo, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 127.^a, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

4 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.^a não prejudica o direito do trabalhador, ao abrigo da cláusula 18.^a do ACT ora revogado, a ser promovido ao nível seguinte, uma única vez, por força da contagem do tempo que esteja em curso à data da entrada em vigor do presente acordo, logo que o referido trabalhador atinja a antiguidade para tal e desde que não tenha sido entretanto promovido ao abrigo da referida cláusula 15.^a

Cláusula 152.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 153.^a

Regime contributivo

Os trabalhadores admitidos entre 1 de Janeiro de 1995 e 1 de Março de 1996, abrangidos pelo regime constante da cláusula 137.^a-A do ACT ora revogado, continuarão a efectuar contribuições para o Fundo de Pensões, nos termos previstos na cláusula 125.^a deste acordo.

Cláusula 154.^a

Promoções salariais obrigatórias

Para efeitos da aplicação dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.^a, aos trabalhadores que se encontrem ao serviço é contado o tempo de permanência no nível em que estejam colocados à data da entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 155.^a

Diuturnidades e anuidades

Na aplicação do regime de diuturnidades e anuidades estabelecido nas cláusulas 86.^a e 87.^a, observar-se-ão as seguintes regras:

a) A 8.^a diuturnidade e o sistema de anuidades apenas abrangem os trabalhadores que se encontrem ao serviço;

b) Aos trabalhadores referidos na alínea anterior com 40 ou mais anos de serviço, contados nos termos das cláusulas 17.^a e 17.^a-A do ACT ora revogado, a 8.^a diuturnidade só se considera vencida na data de entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 156.^a

Regime excepcional de entrada em vigor

O regime de promoções estabelecido na cláusula 15.^a, bem como o disposto nas cláusulas 87.^a, 88.^a, n.º 1, 93.^a, n.º 1, e 132.^a, n.º 1, reportamos seus efeitos ao dia 1 do mês em que este acordo for publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 157.^a

Revogação da convenção anterior

Com a entrada em vigor deste acordo de empresa, que se considera globalmente mais favorável, deixa de ser aplicável ao Banco de Portugal o acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Carreiras e níveis mínimos de retribuição

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Gestão	Director	18
		Director-adjunto	16
		Chefe de serviço	13
		Gerente	13
		Subchefe de serviço	12
		Subgerente	12
	Técnica superior	Técnico consultor	17
		Técnico assessor	14
		Técnico assistente	9
		Médico	11
	Técnica	Operador de informática principal.	9
		Técnico de contabilidade	9
		Técnico de electrónica	9
		Enfermeiro	9
		Técnico serv. inform. comunicações.	7
		Técnico de biblioteca	7
		Técnico de museologia, numismática e notafilia.	7
		Técnico de análise de contrafactos de notas e moedas.	7
		Técnico de artes gráficas	7
		Desenhador	7
Secretário		7	
Técnico de instalações electrónicas/electromecânicas.		7	
Operador de informática		7	
Técnico-administrativa.		Técnico-administrativo especializado.	12
	Técnico-administrativo	7	
	Administrativo	5	

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Chefia	Encarregado	8
		Supervisor	8
		Encarregado de cafetaria	5
		Encarregado de limpeza	5
	Apoio especializado.	Assistente de manutenção	3
		Electricista/electromecânico	3
		Telefonista	3
		Operador gráfico e de impressão	3
	Apoio geral	Vigilante	2
		Motorista	2
		Contínuo	2
		Auxiliar de produção e serviços	2
	Apoio auxiliar	Auxiliar de cafetaria	1
		Auxiliar de limpeza	1

ANEXO II

Categorias/cargos — Descrição de funções

Grupo A

I — Carreira de gestão

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *a*) do n.º 1 da cláusula deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Director. — Participa na definição das políticas e objectivos estratégicos do Banco; assessora a administração nos processos de tomada de decisão; supervisiona e controla o planeamento, organização e coordenação das actividades do departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

Director-adjunto. — Colabora no exercício das actividades da competência do director, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos; assume, por delegação, a superintendência das unidades de estrutura e ou projectos especiais do departamento.

Chefe de serviço. — É responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução técnico-administrativa das respectivas actividades.

Subchefe de serviço. — Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das actividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Gerente. — É responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização e coordenação técnico-administrativa das respectivas actividades; representa o Banco junto de outras entidades, na área geográfica da respectiva delegação regional ou agência.

Subgerente. — Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das respectivas actividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

II — Carreira técnica superior

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que,

possuindo curso superior adequado à respectiva área de especialização ou, excepcionalmente, currículo que confira reconhecida competência técnica, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Técnico consultor. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem elevado nível de perícia em determinado campo profissional ou científico, reportando, em regra, à Direcção ou à Administração; participa na definição das políticas e objectivos globais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade, podendo tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico assessor. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem ampla experiência em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou à direcção ou, excepcionalmente, à administração; participa na definição das políticas e objectivos sectoriais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

Técnico assistente. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem conhecimentos em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou, excepcionalmente, à direcção; pode, excepcionalmente, coordenar e ou supervisionar a actividade de outros trabalhadores e representar o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

Médico. — Trabalhador que exerce a função própria da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho do Banco.

III — Carreira técnica

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que, possuindo habilitação académica, formação específica e ou experiência profissional comprovada na respectiva área de especialização, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Operador de informática principal. — Executa, de forma qualificada, as tarefas atribuídas aos operadores de informática e coordena, eventualmente, a actividade de equipas de operadores de informática.

Técnico de contabilidade. — Elabora e analisa balanços e balancetes e assegura a validação e tratamento de outra informação contabilística.

Técnico de electrónica. — Assegura a parametrização, assistência e manutenção técnica dos equipamentos de produção e de escolha de notas.

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

Técnico de serviços de informática e de comunicações. — Exerce funções especializadas no âmbito do suporte técnico de *hardware* e *software* a sistemas informáticos e de serviços de comunicações.

Técnico de biblioteca. — Colabora na gestão da biblioteca, aquisição, empréstimo, divulgação e conservação de livros e outros documentos.

Técnico de museologia, numismática e notafilia. — Gere os espaços do museu, efectua a escolha dos bens de interesse museológico e dinamiza a relação do museu com o público. Adquire, avalia e classifica moedas e notas para o Banco e controla a qualidade do ouro adquirido.

Técnico de análise de contrafações de notas e moedas. — Analisa, classifica e guarda as contrafações de notas e moedas e insere os dados no sistema de informação. Assegura a gestão, a nível nacional, do Counterfeit Monitoring System e do EuroCheckWebSite; prepara e monitoriza acções de formação e de informação sobre o euro, dirigidas a entidades que operam com numerário a título profissional e ao público em geral. Pode representar o Banco em reuniões com entidades nacionais e internacionais.

Técnico de artes gráficas. — Produz saídas em película/filme (fotolito) ou, em alternativa, cria ficheiros em formatos e com características específicas para a utilização do CTP (*computer to plate*). Regista, em vídeo e fotografia, as colecções do Banco, bem como os principais eventos, e presta apoio de produção audiovisual às diferentes unidades de estrutura.

Desenhador. — Colabora em projectos de manutenção e remodelação das instalações do Banco, transpondo para desenho projectos previamente elaborados e concebendo pequenos projectos de mobiliário e de compartimentação de espaços.

Secretário. — Executa tarefas de secretariado pessoal a membros da administração ou da direcção, designadamente a preparação de processos, o tratamento da correspondência e de outros documentos, a marcação e preparação de reuniões e entrevistas e o estabelecimento de contactos pessoais ou telefónicos.

Técnico de instalações electrónicas e electromecânicas. — Assegura a gestão e manutenção de equipamentos no domínio das telecomunicações, segurança, infra-estruturas de transmissão e domótica, podendo, eventualmente, orientar e fiscalizar equipas de manutenção. Presta assistência, reparação e beneficiação de sistemas electromecânicos, nomeadamente climatização, ventilação, frio industrial, unidade ininterrupta de energia, grupos de emergência, postos de seccionamento e de transformação, ascensores, monta-cargas e quadros gerais de distribuição de energia.

Operador de informática. — Opera, em centros de tratamento automático de informação, directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

IV — Carreira técnico-administrativa

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Técnico administrativo especializado. — Exerce funções técnico-administrativas que exijam maior grau de complexidade e especificidade.

Técnico administrativo. — Executa, de forma qualificada, tarefas de apoio administrativo.

Administrativo. — Executa tarefas gerais de apoio administrativo.

V — Cargos de coordenação

Coordenador de área. — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — área.

Coordenador de núcleo. — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — núcleo. São equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade de supervisão e coordenador de centro.

Grupo B

I — Carreiras de chefia

São abrangidos pela carreira de chefia a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Encarregado ou supervisor. — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores das carreiras de apoio especializado e ou de apoio geral.

Encarregado de cafetaria ou encarregado de limpeza. — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores da carreira de apoio auxiliar.

II — Carreiras de apoio

São abrangidos pela carreira de apoio a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Apoio especializado:

Assistente de manutenção (inclui funções de serralheiro, canalizador, pedreiro e carpinteiro);

Telefonista;

Electricista/electromecânico;

Operador gráfico e de impressão (inclui funções de tipógrafo, fotocompositor, operador de microfilmagem, gravador, impressor, guilhotinador/assistente de numeradores e verificador de notas);

Apoio geral:

Vigilante;

Motorista;

Contínuo;

Auxiliar de produção e serviços;

Apoio auxiliar:

Auxiliar de cafetaria;

Auxiliar de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Valor do nível	Escalações			
		A	B	C	D
18	2 656,31	2 996,13	3 364,25	3 845,65	4 233,69
17	2 401,87	2 589,11	2 791,54	3 190,35	3 512,82

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
16	2 234,63	2 367,50	2 533,19	2 893,01	
15	2 058,67	2 169,78	2 321,53	2 651,39	
14	1 878,86	1 980,69	2 121,46		
13	1 705,21	1 800,94	1 927,24		
12	1 561,57	1 649,09	1 762,87		
11	1 438,45	1 510,58	1 616,46		
10	1 286,60	1 363,45	1 458,66		
9	1 180,41	1 242,49	1 329,39		
8	1 069,35	1 128,29	1 207,09		
7	989,58	1 038,93	1 111,88		
6	935,71	982,29	1 051,24		
5	827,98	879,59	941,05		
4	718,71	765,19			
3	624,83	667,21			
2	550,96	588,41			
1	468,37	501,20			

ANEXO IV

Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v	2.º período — Número de subsídios e até pensões iguais a metade dos fixados no anexo v	Último período — Porcentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador)
1 (*)	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	100

(*) A fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo de serviço.

ANEXO V

QUADRO N.º 1

Tabela de pensões de reforma (com 35 ou mais anos de serviço)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
18	2 286,30	2 578,64	2 895,65	3 309,82	3 644,29
17	2 063,14	2 224,14	2 397,80	2 140,33	3 017,01
16	1 904,78	2 018,69	2 159,50	2 466,13	
15	1 756,74	1 851,41	1 981,31	2 262,52	
14	1 605,75	1 693,34	1 813,34		
13	1 467,52	1 549,95	1 658,45		
12	1 357,31	1 433,64	1 532,23		
11	1 262,68	1 326,77	1 419,51		
10	1 143,27	1 212,11	1 296,73		
9	1 049,64	1 104,56	1 182,17		
8	950,90	1 004,07	1 073,77		
7	882,55	926,99	991,73		
6	838,82	881,18	942,65		
5	751,61	798,46	854,13		
4	662,64	705,30			
3	587,17	626,96			
2	526,66	562,32			
1	468,37	501,17			

QUADRO N.º 2

Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.ª, n.º 2)

Grupo A — nível 5 — €827,98.

Grupo B:

Nível 3 — €624,83:

Encarregado;
Apoio especializado;

Nível 2 — €550,96:

Supervisor;
Apoio geral;

Nível 1 — €468,37:

Encarregado de cafetaria;
Encarregado de limpeza;
Apoio auxiliar.

ANEXO VI

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
27.ª, n.º 3	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	144 111,73
88.ª	Subsídio de almoço	10,43
86.ª, n.º 1, alínea a)	Diuturnidades (antiguidade)	39,80
87.ª, n.º 1:	Anuidades:	
Alínea a)	1.ª	7,96
Alínea b)	2.ª	15,92
Alínea c)	3.ª	23,88
Alínea d)	4.ª	31,84

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
92. ^a :	Despesas com deslocações:	
N.º 4	Em território português	49
N.º 4	No estrangeiro	171,44
N.º 6	Deslocação diária (uma só refeição).	15,23
N.º 10	Indemnização por morte/acidente de viagem.	144 111,73
89. ^a	Abono para falhas (mensal)	131,33
90. ^a	Subsídio de claviculário (mensal)	131,33
95. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante (mensal).	18,76
96. ^a	Subsídio infantil (mensal)	24,45
97. ^a :	Subsídio de estudo (trimestral)	
N.º 1, alínea a)	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,18
N.º 1, alínea b)	5.º e 6.º anos de escolaridade ...	38,42
N.º 1, alínea c)	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	47,75
N.º 1, alínea d)	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade.	57,99
N.º 1, alínea e)	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	66,45
143. ^a	Crédito à habitação	176 000

ANEXO VII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Beneficiários

Os empréstimos objecto deste regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no activo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

Artigo 2.º

Finalidades dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos respectivos beneficiários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria;
- Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) Um terço do valor do terreno ou um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 2:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo beneficiário pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se 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 tomado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do número precedente:

a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de cinco anos a contar da data da respectiva escritura, salvo situações excepcionais de manifesta e comprovada necessidade;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;

c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5 — Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efectuada por engenheiro indicado pelo Banco.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo ou reformados em relação aos quais se verificarem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 3.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) «Agregado familiar» o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de dois anos e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O Banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo n.º 1 deste regulamento.

2 — Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4 — O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação.

Artigo 9.º

Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 10.º

Taxas de juro

1 — A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva alteração.

Artigo 11.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 12.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior são consideradas como máximas, podendo o beneficiário optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o beneficiário que tenha escolhido o regime de prestações crescentes pode, com o acordo do Banco, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações são sempre deduzidas mensalmente nas retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, que devem estar devidamente aprovisionadas.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 2.º vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 15.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

Artigo 13.º

Pagamento antecipado.

1 — O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o Banco 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 14.º

Hipoteca

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

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 15.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — O Banco efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 12.º, sem qualquer encargo para o mutuário.

Artigo 16.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio beneficiário e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal vigentes no Banco, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo o Banco fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse do Banco, para qualquer outra localidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita do Banco para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observância do disposto no número anterior determina o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 18.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 2.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 3.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 19.º

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — A amortização mensal do empréstimo, segundo o prazo inicial, será mantida nos casos em que cesse o contrato de trabalho por motivo de despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da

dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, acrescida de 2 pontos percentuais.

3 — Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Instrução do processo

1 — Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

A) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;
- h) Ficha técnica da habitação, quando legalmente exigível;
- i) Outros documentos que sejam solicitados, designadamente certidão do IPPAR para habitações adquiridas em Lisboa;

B) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara municipal, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

C) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) São necessários os elementos constantes das alíneas *a*), *d*) e *f*) da alínea A) e das alíneas *d*) e *e*) da alínea B);

b) A instituição pode, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) da alínea B), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

D) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nas alíneas A) e B), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;

b) Declaração da instituição mutuante donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

2 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deve apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 21.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória pode ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 3.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

Artigo 22.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do requerente, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 23.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 24.º

Reembolso de encargos custeados pelo Banco

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 25.º

Límite de mobilização de recursos da instituição

1 — Se o entender conveniente, o Banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo c o montante global do crédito a conceder, r a retribuição mensal base do nível 10 do acordo à data do início do exercício, e n o número de trabalhadores no activo e reformados do Banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

ANEXO N.º 1

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;

Locação — 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;

Coabitação com familiares — 5 pontos;

Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

sendo:

NPR o número de pessoas residentes;

NQ o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;
 Superior a 10 % e até 20 % — 10 pontos;
 Superior a 20 % e até 30 % — 15 pontos;
 Superior a 30 % e até 40 % — 20 pontos;
 Superior a 40 % e até 50 % — 25 pontos;
 Superior a 50 % — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;
 Com agregado familiar — 10 pontos;
 Por cada ascendente — 5 pontos;
 Por cada descendente — 10 pontos;
 Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até $3 \times A$ — 40 pontos;
 De $3 \times A$ a $(3 \times A) + €350$ — 35 pontos;
 De $3 \times A + €350$ a $(3 \times A) + €700$ — 30 pontos;
 De $3 \times A + €700$ a $(3 \times A) + €1050$ — 25 pontos;
 De $3 \times A + €1050$ a $(3 \times A) + €1400$ — 20 pontos;
 De $3 \times A + €1400$ a $(3 \times A) + €1750$ — 15 pontos;
 De $3 \times A + €1750$ a $(3 \times A) + €2100$ — 10 pontos;
 De $3 \times A + €2100$ a $(3 \times A) + €2450$ — 5 pontos;
 De $3 \times A + €2450$ a $(3 \times A) + €2800$ — 0 pontos;

sendo A = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 0 pontos aos reformados;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO N.º 2**Definições**

Administração directa. — Para efeitos do n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação. — Habitação própria inadequada: entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem. — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem). — Entende-se por «independência» ou «coabitação» a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação. — Número de divisões assealhadas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes. — Deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar. — Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a €750;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar. — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 7 de Abril de 2008.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, mandatário.
Horácio Andrade Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Acta final

As partes outorgantes do presente acordo de empresa decidem consagrar em acta final o seguinte:

Contribuição extraordinária para os SAMS. — O Banco pagará aos SAMS dos Sindicatos outorgantes uma contribuição extraordinária até ao limite de quatro anos a contar do dia 1 do mês subsequente ao da entrada em vigor do acordo de empresa, a liquidar em duodécimos, calculada da seguinte forma:

1.º ano — a contribuição é de €19 054, valor este que toma por base a verba que o Banco deixar de descontar por força da redefinição da base de incidência, deduzido das quantias utilizadas no aumento do subsídio de almoço consagrado no presente AE em face do vigente no ACT para o sector bancário;

2.º ano — 70 % da verba paga no 1.º ano;

3.º ano — 50 % da verba paga no 1.º ano;

4.º ano — 30 % da verba paga no 1.º ano.

Lisboa, 7 de Abril de 2008.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, mandatário.
Horácio Andrade Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 58/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2007.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, cuja actividade principal é a transformação de vidro plano, que exerçam funções no território nacional, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente AE na empresa VIDRARTE 13 trabalhadores ao serviço da mesma.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denuncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 58.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação, no valor de €5,40 por cada dia de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de €22,50.

Cláusula 63.^a

Produção de efeitos

Por acordo das partes, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária constantes deste AE produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

ANEXO I

Tabelas salariais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	Encarregado geral	993
	Chefe de escritório	
II	Contabilista	790
	Encarregado	
III	Biselador ou lapidador	754
	Caixeiro com mais de três anos	
	Carpinteiro de limpos	
	Cortador de vidros	
	Espelhador	
	Guarda-livros	
	Motorista de pesados	
IV	Operador de fazer arestas ou bisel	726
	Operador de computador	
	Ajudante de guarda-livros	
	Caixeiro de dois até três anos	
	Motorista de ligeiros	

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
V	Primeiro-escriturário Vendedor	712
VI	Segundo-escriturário Polidor de vidro plano	705
VII	Terceiro-escriturário	679
VIII	Ajudante de motorista	670
IX	Servente	592
X	Servente de limpeza	564
XI	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	400
XII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	381
XIII	Paquete com 16/17 anos	319

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

	Remuneração (euros)
Praticante:	
Do 1.º ano	305
Do 2.º ano	323
Aprendiz geral:	
Com 16 anos	313
Com 17 anos	319
Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestar:	
Do 1.º ano	524
Do 2.º ano	585
Pré-oficial (polidor de vidro plano):	
Do 1.º ano	489
Do 2.º ano	547
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):	
Do 1.º ano	453
Do 2.º ano	514

Porto, 14 de Março de 2008.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}:
Bernardino Silva Barbosa, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.
José Manuel Cortez da Silva, mandatário.

Depositado em 11 de Abril de 2008, a fl. 197 do livro n.º 10, com o n.º 56/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}, e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras — Texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao Acordo de Empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em território nacional no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos Armadores identificados no anexo II, representados pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}, adiante designada por Companhia.

2 — O recrutamento e selecção dos tripulantes é da competência e critério da Companhia. Sempre que a Companhia recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer prontamente o pedido.

3 — Os sindicatos representados pela FESMAR assegurarão a representação de todos os marítimos abrangidos por este AE.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Exame médico para embarque

1 — Na fase de recrutamento, o tripulante será submetido a exame médico a expensas da Companhia e conduzido por um médico por esta designado, durante o qual prestará as informações que se justificam e os detalhes pertinentes do seu estado de saúde passado e presente.

2 — Se se provar que o tripulante forneceu falsas informações relativamente ao seu estado de saúde passado e presente, a Companhia considera-se autorizada a rescindir o contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho

1 — Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho conforme modelo aprovado pela Companhia.

2 — A duração do contrato individual de trabalho é a que constar do mesmo e expira nos termos do presente AE ou à chegada do tripulante ao porto de recrutamento, se ocorrer posteriormente.

3 — Os tripulantes serão contratados por um período mínimo de três meses, o qual poderá ser estendido, por opção do Armador até quatro meses, ou até seis meses por acordo com o tripulante, mediante aviso prévio de pelo menos oito dias da data inicialmente prevista para o seu termo. Considera-se normal e sem necessidade de acordo prévio uma variação de poucos dias em relação aos três meses, desde que indispensável para enquadrar a rendição na exploração comercial do navio.

4 — Durante o período de validade do contrato individual de trabalho, poderá o tripulante vir a desempenhar as suas funções em qualquer dos navios dos Armadores identificados no anexo II, continuando a ser-lhe aplicadas as presentes disposições.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Companhia, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;

d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;

f) Fazer sempre quanto a si couber em defesa do que transporta a embarcação;

g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalidade do trabalho.

Cláusula 6.^a

Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

c) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre alojamento e as condições de salubridade de trabalho a bordo;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos legais e convencionais;

f) Promover nos locais de trabalho a criação de condições adequadas de conforto e bem-estar, a fim de propiciar o bom ambiente social;

g) Não se opor, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, não o despedindo nem aplicando-lhe sanções por causa desse exercício;

h) Não exercer pressões sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos restantes tripulantes;

i) Não diminuir a retribuição do tripulante, salvo nos casos expressos na legislação aplicável e no presente AE;

j) Não obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Companhia ou por pessoa por ela indicada;

l) Não explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;

m) Não despedir e readmitir o tripulante, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

n) Não se opor, por qualquer forma, à eleição de representantes sindicais a bordo dos navios.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 8.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) Serviços ininterruptos — a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;

b) Serviços Intermitentes — entre as 6 horas e as 20 horas, dividido por dois períodos de trabalho, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a oito horas consecutivas;

2 — Nos navios em que a instalação de máquinas seja classificada de condução desatendida (UMS), e estando o sistema operacional, o regime de horário de trabalho será o de serviços intermitentes, competindo ao chefe de máquinas assegurar o atendimento de possíveis situações de intervenção fora desse horário. Não estando o sistema de condução desatendida em operação, o regime de horário normal de trabalho será o de serviços ininterruptos.

3 — Com prejuízo dos esquemas acima descritos, o horário de trabalho do radiotécnico é determinado pelo horário de serviço da estação radiotelegráfica do respectivo navio.

4 — Considera-se que as horas de trabalho normal e as de trabalho suplementar consolidadas são determinadas por exigências operacionais, de segurança e de manutenção do navio. Este deverá sempre operar de forma capaz e comercial, sem prejuízo das oito horas de descanso consecutivo a que todo o tripulante tem direito.

5 — Como regra, todas as exigências de natureza operacional devem ser confrontadas com as outras que podem ser realizadas no dia seguinte, para que se consiga uma boa gestão das horas de trabalho. A definição do que são exigências de natureza operacional, em quaisquer circunstâncias, é da competência do comandante.

Cláusula 9.^a

Lotações

1 — Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional necessária para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) no n.º 1 da cláusula 8.^a

2 — Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão distribuídas, em partes iguais, pelos tripulantes afectados pela sua falta na mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho como definido na cláusula 7.^a Assim, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a, consideram-se como horas de trabalho suplementar as efectuadas para além das oito horas

diárias como referidas na cláusula 8.^a, bem como as efectuadas aos Sábados, Domingos e Feriados indicados na cláusula 18.^a

2 — Em princípio, nenhum tripulante se poderá recusar a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 11.^a

Prestação obrigatória de serviço

Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar:

a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios, aeronaves ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito na indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) O trabalho exigido pela normal rendição dos quartos.

Cláusula 12.^a

Registo

1 — Todo o tripulante elaborará um registo de trabalho conforme modelo fornecido pela Companhia, o qual será visado pelo comandante.

2 — Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

Nome do tripulante;
Função desempenhada a bordo;
Data/dia da semana;
Períodos de trabalho;
Discriminação dos trabalhos.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 13.^a

Retribuição

1 — O salário mensal consolidado devido a cada tripulante é o que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação deste AE.

2 — O salário mensal consolidado será pago, pontualmente, até ao último dia de cada mês, por transferência para a conta bancária do tripulante.

3 — O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam o valor referido no anexo I, coluna B, na parte proporcional referente à data do pedido.

4 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

O mês de calendário conta-se como de 30 dias;
Qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 14.^a**Composição dos salários**

1 — A tabela salarial do anexo I (coluna A) corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Vencimento correspondente a um horário semanal de quarenta horas;
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às oito horas de sábados, domingos e feriados;
- c) Subsídio de férias;
- d) Subsídio de Natal;
- e) Subsídio de gases;
- f) *Lump sum* mensal para o trabalho suplementar constante do anexo I (coluna C);
- g) 15 dias de descanso por mês de contrato.

2 — Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado no n.º 1, alínea b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna D).

3 — O definido no n.º 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções o vencimento constante no anexo I é totalmente consolidado e portanto inclui todas as horas suplementares sem limitação:

Comandante;
Chefe de máquinas;
Imediato;
Segundo-oficial de máquinas;
Oficial chefe de quarto de navegação;
Oficial de máquinas chefe de quarto.

Cláusula 15.^a**Alimentação**

1 — Constitui encargo da Companhia o fornecimento de um serviço de mesa e de um nível de alimentação que preencha os requisitos de uma dieta racional e tenha em conta as tradições e os hábitos alimentares da generalidade dos tripulantes.

2 — Sempre que em porto, por razões imperiosas, não seja fornecida alimentação, serão abonados aos tripulantes os seguintes montantes:

Pequeno-almoço — €3,30;
Almoço ou jantar — €13,20;
Ceia — €3,30.

Cláusula 16.^a**Zonas de guerra**

1 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pela Lloyd's.

2 — O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição referida no anexo I (coluna B) enquanto se encontrar em zona de guerra, garantindo-se um mínimo de cinco dias de subsídio.

3 — Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas, nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a

4 — Em caso de guerra, o seguro previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 24.^a é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra, alterando-se o valor da indemnização para o dobro.

Cláusula 17.^a**Subsídio de função**

1 — Quando a bordo não exista nenhum tripulante com a categoria profissional de bombeiro, o comandante poderá designar para o exercício daquelas funções, em acumulação, o contramestre, desde que seja titular do exame de bombeiro.

2 — Se o contramestre não possuir aquelas habilitações mas houver a bordo Marinheiros de 1.^a classe que as possuam, poderá um deles ser indigitado pelo comandante.

3 — Pelo exercício daquelas funções será devido um subsídio de função, enquanto embarcado, no valor de €330 mensais para o Contramestre e €165 mensais para o marinheiro de 1.^a

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 18.^a**Descanso semanal e feriados**

1 — Os sábados e domingos são dias de descanso.
2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.
Dia da Marinha Mercante.

Cláusula 19.^a**Períodos de descanso em terra**

1 — O período de descanso em terra compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, uma compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

2 — Por cada mês de embarque, o tripulante adquire o direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, cujo pagamento ocorrerá no final de cada mês.

3 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se situação de embarque todo o período de inscrição no rol da tripulação de quaisquer navios.

Cláusula 20.^a**Deslocação para embarque ou repatriamento**

1 — A deslocação para embarque e repatriamento é sempre da responsabilidade da Companhia.

2 — Todas as despesas inerentes à deslocação do tripulante para embarque ou repatriamento (designadamente no termo do período contratual), por doença ou acidente de trabalho (desde que não provocado voluntariamente pelo tripulante), por perda, venda ou *lay-up* do navio, são de conta da Companhia, sendo o meio de transporte à sua escolha.

3 — Enquanto deslocado nas situações referidas no n.º 1, o tripulante estará coberto pelo seguro referido no n.º 5 da cláusula 24.^a

4 — As despesas de alojamento e alimentação são de conta da Companhia. No entanto, por acordo entre a Companhia e o tripulante poderá o pagamento daquelas despesas ser substituído por uma ajuda de custo no valor de €106,60 diários. Por cada dia de deslocação fora de Portugal continental o tripulante receberá €43,30 para pequenas despesas. Em Portugal continental este abono será de €15,70 diários.

5 — Nas exceções previstas no n.º 2 e nos casos de desembarque, quer a pedido do tripulante antes do termo do período contratual, quer por motivos disciplinares devidamente justificados, são da sua conta as despesas de repatriamento que lhe serão deduzidas.

6 — Ocorrendo o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais, o tripulante tem direito ao repatriamento imediato no primeiro porto de escala, sendo as despesas inerentes de conta da Companhia, nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalhoCláusula 21.^a**Cessação do contrato individual de trabalho**

1 — O contrato individual de trabalho cessa de pleno direito:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade, expirando o prazo por que foi estabelecido, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o tripulante prestar o trabalho (caso de falecimento) ou de a Companhia o receber (casos de perda absoluta ou venda de um navio).

2 — O contrato individual cessa igualmente com a denúncia por uma das partes, nos termos das cláusulas 22.^a e 23.^a

3 — O contrato individual de trabalho cessa, ainda, por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa, entendendo-se como tal, facto ou ocorrência grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres consignados nas cláusulas 5.^a e 6.^a

4 — Qualquer que seja a causa da cessação ou da rescisão do contrato, far-se-á um averbamento comprovativo do desembarque em documento oficial — bilhete de desembarque — de que o tripulante receberá cópia, o qual, a seu pedido, deverá ser visado pela autoridade pública competente, sem prejuízo do direito a receber do comandante um certificado autónomo que aprecie a qualidade dos seu trabalho ou que indique, pelo menos, se cumpriu inteiramente as obrigações do contrato.

Cláusula 22.^a**Rescisão do contrato em circunstâncias excepcionais**

1 — Em caso de venda, amarração, perda do navio ou permanência prolongada em estaleiro de reparação, a Companhia pode cancelar o contrato mediante um pré-aviso escrito de 30 dias. O tripulante terá direito à retribuição devida, acrescida de dois meses da retribuição referida no anexo I (coluna B), e ainda, ao repatriamento para Portugal.

2 — Assiste ao tripulante o direito de rescisão imediata do contrato de trabalho se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo I, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 73/78 e emendas aplicáveis, e ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo I, cláusulas 12.^a e 13.^a, da mesma Convenção, desde que a Companhia se mostre incapaz de corrigir a situação. O marítimo terá direito à retribuição e repatriamento para Portugal.

3 — O marítimo terá ainda o direito de rescindir imediatamente o contrato de trabalho quando for informado que o navio se destina a navegar em zona de guerra, com direito ao repatriamento por conta da Companhia.

Cláusula 23.^a**Rescisão unilateral do contrato**

1 — A Companhia e o tripulante podem rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral antes do termo acordado.

2 — O tripulante deve comunicar a sua decisão, por escrito, com aviso prévio de 30 dias, sob pena de ter de pagar à Companhia o valor da retribuição constante do anexo I (coluna B), correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — Se a rescisão for da iniciativa da Companhia, esta terá de pagar ao tripulante uma indemnização de valor equivalente às retribuições vincendas e constantes do anexo I (coluna B), no mínimo de dois meses de salário.

CAPÍTULO VIII

Segurança socialCláusula 24.^a**Assistência na doença e acidente de trabalho**

1 — O tripulante que durante o período de embarque contraia doença ou sofra acidente de trabalho impeditivos da prestação de trabalho, será pago do seu vencimento con-

solidado, como referido no anexo 1 (coluna A), por todo o tempo que durar o impedimento em viagem e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — No caso de o tratamento do doente ou acidentado ter de ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a Companhia suportará todos os encargos, incluindo o vencimento como referido no n.º 1, até ao seu regresso ao porto de recrutamento.

3 — No caso de desembarque por doença e ocorrendo repatriamento, após a chegada ao porto de recrutamento o tripulante receberá o vencimento previsto no anexo 1 (coluna B), enquanto durar a situação de doença, sendo-lhe deduzida a importância que teria direito a receber da segurança social se tivesse descontado pelo 6.º escalão do seguro social voluntário.

4 — No caso de desembarque por acidente de trabalho e ocorrendo repatriamento, o tripulante continuará a beneficiar, no porto de recrutamento ou na sua residência, de assistência médica, cirúrgica e hospitalar até à cura ou até que seja declarada a incapacidade de carácter permanente. Nesta situação o tripulante receberá:

a) O vencimento previsto no anexo 1 (coluna A) até ao termo do contrato;

b) Após o termo do contrato e até à alta ou determinação de incapacidade o vencimento previsto no anexo 1 (coluna A) depois de anualizado, isto é, depois de multiplicado por 8 e dividido por 12.

5 — A Companhia providenciará um seguro cobrindo o tripulante durante todo o período de duração do contrato contra os riscos de morte em serviço ou de incapacidade total permanente, de acordo com a legislação portuguesa sobre a matéria.

6 — Nos casos de incapacidade parcial permanente, o tripulante será compensado de acordo com a escala estabelecida pelos seguradores, cabendo recurso para o Tribunal de Trabalho de Lisboa.

7 — Ocorrendo o falecimento do tripulante devido a acidente ou doença durante o período de serviço, os seus herdeiros têm direito à respectiva retribuição como referido no anexo 1 (coluna A), até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento, mais um mês de retribuição como consta do anexo 1 (coluna B). As despesas do funeral serão da conta da Companhia.

8 — Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, a Companhia ou o seu representante adoptarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo, enviando-os logo que possível para o porto de recrutamento a fim de lhe serem entregues mi aos seus herdeiros.

9 — Qualquer indemnização atribuída de acordo com as disposições desta cláusula não prejudica o direito à apresentação de queixa por compensação prevista na lei. No entanto, qualquer compensação obtida será deduzida dos valores de indemnização atribuídos.

Cláusula 25.^a

Seguro social voluntário

Durante o período de validade do contrato, o trabalhador deverá descontar para a segurança social portuguesa no regime de seguro social voluntário, regulado pelo Decreto-

-Lei n.º 40/89, de 1 de Fevereiro. A Companhia exigirá aos tripulantes, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 26.^a

Roupa, equipamento de trabalho e segurança e higiene

Constitui encargo do armador o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pelo armador, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa e artigos de higiene.

Cláusula 27.^a

Perda de haveres

Quando um tripulante se deslocar de ou para um navio e durante o seu período de embarque, os seus objectos de uso pessoal encontram-se cobertos por uma indemnização até ao máximo de €3000, condicionada a uma declaração, feita por escrito, dos objectos transportados que excedam €500, a qual será assinada e apresentada à Companhia.

Cláusula 28.^a

Bem-estar a bordo

A Companhia deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 29.^a

Serviço de lanchas

O armador assegurará meios de transporte para terra sempre que o navio se encontre fundeado em porto onde tal seja permitido.

Cláusula 30.^a

Navios em construção ou sem condições de habitabilidade

No caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, a Companhia suportará todas as despesas com transportes, alojamento e alimentação dos tripulantes.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 31.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos na legislação aplicável, nomeadamente nas Convenções da OIT n.ºs 87, 98 e 135.

Cláusula 32.^a**Quotização sindical**

1 — A Companhia obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes as contribuições sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a Companhia de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual), indicando a base de incidência.

Cláusula 33.^a**Deslocações a bordo**

1 — Os sindicatos outorgantes deverão estar disponíveis para cooperar com a Companhia na resolução das questões emergentes do presente AE para o que esta providenciará todas as despesas necessárias (viagem, hotéis e ajudas de custo previstas neste AE) aos dirigentes sindicais para contacto com os seus representados a bordo.

2 — Sem prejuízo do referido no número anterior, a Companhia providenciará as mesmas despesas para deslocação de um dirigente sindical pelo menos uma vez por ano e por navio, desde que o navio seja visitado em Portugal, caso contrário tais deslocações dependem de acordo mútuo entre as partes.

Cláusula 34.^a**Familiars a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeita à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização.

Cláusula 35.^a**Fontes de direito e de jurisdição**

1 — Como fontes de direito supletivo deste AE, as partes aceitam:

a) O disposto na legislação aplicável ao país do registo do navio;

b) As Convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais, ratificadas pelo país de registo do navio.

2 — Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente AE, recorre-se à legislação do porto de recrutamento.

Cláusula 36.^a**Porto de recrutamento**

Para efeitos deste AE, entende-se como porto de recrutamento o porto de Lisboa.

Cláusula 37.^a**Política sobre drogas e álcool**

1 — O tripulante deverá observar a política da Companhia em matéria de drogas e álcool actualmente em vigor e como vier a ser futuramente alterada de forma a satisfazer as actividades operacionais do navio e exigências operacionais dos afretadores do navio.

2 — A política sobre drogas e álcool da Companhia toma por base as «OIL Companies International Marine Forum Guidelines 1990 (OCIMF Janeiro 1990)».

3 — A violação da política de drogas e álcool da Companhia, designadamente pelo uso/abuso de drogas ilícitas, é motivo de desembarque imediato.

Cláusula 38.^a**Trabalho portuário**

1 — Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários da ITF.

Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que individualmente se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2 — A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar previsto no anexo I (coluna C) será a estabelecida na coluna D do mesmo anexo I.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 80 trabalhadores.

ANEXO I**Retribuições em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008**

Função	Coluna A	Coluna B	Coluna C	Coluna D
	Euros/mês	Euros/mês	Horas/mês	Valor/hora
Comandante	6 711,50	2 249,00	-	-
Chefe de máquinas . . .	6 099,50	2 044,50	-	-
Imediato	5 600,00	1 878,00	-	-
Radiotécnico	4 329,50	1 878,00	60	9,67
Seg. of. máq.	5 478,00	1 878,00	-	-
1.º piloto	4 369,50	1 339,00	-	-
Of. ch. quarto nav. . . .	3 844,50	1 176,50	-	-
Of. máq. ch. quarto . . .	3 844,50	1 176,50	-	-
Enfermeiro	2 896,00	1 004,00	80	6,11
Contramestre	3 259,00	1 004,00	120	6,11
Electricista	3 259,00	1 004,00	120	6,11
Mecân. bordo	3 259,00	1 004,00	120	6,11
Dispenseiro	3 259,00	1 004,00	120	6,11
Bombeiro	3 114,50	964,50	120	5,50
Cozinheiro	3 114,50	964,50	120	5,50
Paiol. máquina	3 114,50	964,50	120	5,50
Paiol. câmaras	3 114,50	964,50	120	5,50
Mar. maquinista	3 114,50	964,50	120	5,50
Marinhe. 1.ª cl.	2 789,00	857,50	120	5,21
Aj. maquinista	2 789,00	857,50	120	5,21
Marinhe. 2.ª cl.	2 607,00	808,50	120	4,89
Emp. câmaras	2 607,00	808,50	120	4,89

ANEXO II

Nome do navio	Armador	Registro
<i>GALP Leixões</i>	GASMAR — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.
<i>GALP Lisboa</i>	GASMAR — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.

Lisboa, 2 de Abril de 2008.

Pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}:

Luís Ourique Martins Carneiro, gerente.

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, gerente.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Depositado em 16 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 64/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa, adiante também designado por HCVP, nas actividades prosseguidas pelo Hospital, com o CAE 86100 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele prevista representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 508 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se no território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 — As remunerações mínimas das tabelas salariais, bem como os acréscimos referidos na cláusula 21.^a e o subsídio diário previsto no n.º 2 da cláusula 33.^a, produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 33.^a

Refeições

- 1 —
- 2 — As refeições em espécie referidas no n.º 1, por opção do trabalhador, podem ser substituídas por um subsídio diário de €6,50.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 40.^a

Majoração de férias

- 1 — A duração do período de férias prevista na cláusula anterior é aumentada de um dia.
- 2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, nos seguintes termos:
 - a) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.
- 3 — O aumento da duração das férias previsto nos números anteriores não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 75.^a

Subsídio de nascimento e casamento

- 1 — Por nascimento de filho, o HCVP atribuirá ao trabalhador um subsídio de €73,50.
- 2 — Pelo casamento de qualquer trabalhador, o HCVP pagará um subsídio de €73,50.
- 3 —

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções e grelhas salariais

[...]

B) Técnicos superiores de saúde

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Assistente principal	122,4	127,5	132,6	137,7	141,4	146,45	151,5	161,6	171,7	176,75
Assistente	102	112,2	117,3	122,4	127,5	132,6	137,7	146,45	156,55	161,6
Estagiário (1.º ano)	83									

Índice 100 = €1518,52.

C) Informáticos

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico superior de informática	181,56	187,68	194,82	207,06	220,32	232,56	246,44	261,59	277,75	293,91
Programador	126,85	133,00	139,15	149,4	156,06	166,26	175,44	184,62	194,82	204
Operador de sistemas	104,30	110,45	117,625	123,775	129,925	139,15	149,40	156,06	166,26	175,44

Índice 100 = €863,90.

D) Administrativos

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico administrativo qualificado	203,634	207,734	212,859	217,984	223,109	230,625	239,7	249,9	255	260,1
Técnico administrativo principal	164,684	168,784	173,909	179,034	187,234	193,384	203,634	212,859	217,984	223,109
Técnico administrativo	107,794	112,944	117,064	122,214	125,734	135,984	146,234	154,434	159,559	163,659

Índice 100 = €568,59.

E) Auxiliares

Grelhas salariais

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar de acção médica	129,079	134,229	143,499	148,649	157,169	167,419	177,669	187,919	193,044	208,419
Auxiliar de serviços gerais	122,90	127,019	132,169	137,319	142,469	152,769	167,419	177,669	187,919	198,169

Índice 100 = €454,67.

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar técnico	106,445	113,115	120,29	128,49	132,59	141,815	151,04	161,29	170,515	174,615

Índice 100 = 643,70 €

F) Telefonistas

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Telefonista	106,403	108,973	113,073	118,198	122,298	129,473	137,673	145,873	150,998	156,123

Índice 100 = €655,23.

G) Motoristas

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Motorista	106,40	108,97	113,07	116,145	120,245	126,395	133,57	139,72	146,895	150,995

Índice 100 = €656,10.

H) Porteiros

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Porteiro.	108,20	112,32	118,50	122,62	128,80	139,10	149,715	160,99	166,115	172,265

Índice 100 = €495,15.

I) Manutenção e assistência

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Encarregado	136,645	139,72	143,82	146,895	150,995	158,17	165,345	172,52	178,67	182,77
Oficial principal	120,245	123,32	126,395	129,47	133,57	139,72	146,895	154,07	161,245	166,37
Oficial	106,40	108,97	113,07	116,145	120,245	126,395	133,57	139,72	146,895	150,995

Índice = €656,10.

J) Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico de diag. e terapêutica principal . . .	114,431	119,555	134,931	147,9	163,2	178,5	193,8	214,2	227,25	237,35
Técnico de diagnóstico e terapêutica	104,1815	109,306	112,75	119,555	129,806	143,5	158,1	178,5	204	214,2

Índice 100 = €925,09.

L) Carreira de enfermagem

Grelha salarial

Categorias	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
	0-3 anos	4-7 anos	8-12 anos	13-17 anos	18-22 anos	+22 anos (*)
Enfermeiro assistente	164,779	174,979	190,280	205,579	223,779	
Enfermeiro	104,079	114,33	129,705	142,8	164,779	174,979

Índice 100 = €984,22.

(*) Para o escalão 6, são promovidos apenas os enfermeiros que tiverem uma pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores), na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

ANEXO II

Valores do índice 100 das carreiras do HCVP

Categorias	A partir de 1 de Janeiro de 2008 (euros)
Técnicos superiores de saúde.	1 518,52
Técnicos de informática.	863,90
Administrativos	568,59
Auxiliares.	454,67
Telefonistas	655,23
Motoristas	656,10
Porteiros	495,15
Auxiliares de diagnóstico e terapêutica	643,70
Manutenção e assistência.	656,10
Técnicos de diagnóstico e terapêutica	925,09
Enfermagem.	984,22
Tabelas a extinguir quando vagarem	
Serviços administrativos	541,50
Serviços gerais.	454,67

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2008.

Pela CVP — Sociedade de Gestão Hospitalar, S. A., do Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa:

Manuel Pedro Pereira Dias de Magalhães, presidente da comissão executiva.

José Manuel Carvalho Borges de Castro, vogal da comissão executiva.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2008. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 15 de Abril de 2008, a fl. 198 do livro n.º 10, com o n.º 62/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizado em 8 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Agentes de Polícia, adiante designado de SIAP.

2 — O SIAP é uma organização sindical que representa os agentes, agentes principais de polícia, subchefes e chefes no activo.

3 — O SIAP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Avenida do Brasil, 443, 9.º, B, 2735-671, São Marcos.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SIAP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à direcção nacional criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia adopta a sigla SIAP.

2 — O símbolo do Sindicato é composto por uma chama ao centro de uma linha unida em quadrado de cor dourada sobreposta em fundo *bordeaux*, que representa a união das classes de agentes e subchefes, na luta sindical pelos seus direitos.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SIAP é formada por um rectângulo, de cor branca, tendo ao centro a sigla e símbolo referido no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

Registados em 15 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 18, a fl. 116 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Seguradores Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada a 2 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1 de 8 de Janeiro de 2002.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

1 — A Associação Portuguesa de Seguradores, doravante abreviadamente designada por Associação, é uma associação de empregadores sem fins lucrativos, constituída nos termos da lei para defesa e promoção dos interesses das empresas de seguros e resseguros.

2 — A duração da Associação é por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A sede da Associação é em Lisboa, na Rua de Rodrigo da Fonseca, 41, freguesia de São Mamede.

2 — A sede poderá ser mudada dentro do concelho de Lisboa, por simples decisão do conselho de direcção, e poderá ser deslocada para qualquer outra localidade do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

3 — O conselho de direcção poderá abrir e encerrar delegações ou escritórios de representação da Associação em qualquer parte do território nacional.

Artigo 3.º

Fins

São fins da Associação:

a) Representar e defender os interesses comuns dos associados e divulgar as suas posições comuns, quer nacional quer internacionalmente, junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Promover a cooperação entre os associados com vista à obtenção de posições convergentes sobre matérias de interesse comum;

c) Contribuir para a modernização e o desenvolvimento do sector segurador e actividades afins;

d) Defender o prestígio da actividade seguradora, promover o seguro e informar com isenção o público sobre aquela actividade;

e) Promover, no interesse dos associados, em Portugal e no estrangeiro, a divulgação de conhecimentos sobre a actividade seguradora, através de acções de formação, edição de publicações, realização de seminários, campanhas e prestação de outros serviços que permitam prestigiar e desenvolver o sector segurador;

f) Organizar e gerir serviços, bem como realizar estudos ou acções que sejam do interesse dos associados ou da actividade seguradora em geral;

g) Estabelecer e organizar contactos, cooperação e troca de informações com entidades directa ou indirectamente relacionadas com a actividade da Associação;

h) Participar noutras associações, federações e em quaisquer outras pessoas colectivas e ou organizações, nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, desde que tal participação seja do interesse dos associados e da própria Associação;

i) Empreender quaisquer outras acções e tomar quaisquer outras iniciativas que sejam do interesse dos associados ou da actividade seguradora em geral;

j) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, em representação dos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Requisitos e categorias

1 — Podem ser membros da Associação todas e quaisquer empresas autorizadas a exercer em Portugal a actividade seguradora ou resseguradora.

2 — Os membros da Associação agrupam-se em duas categorias:

a) associados efectivos;

b) associados correspondentes.

3 — Podem ser admitidos como associados efectivos:

a) As empresas seguradoras autorizadas a exercer a sua actividade em território português e que tenham a sua sede ou sucursal em Portugal;

b) As empresas resseguradoras autorizadas a exercer a actividade resseguradora em Portugal e que aqui tenham a sua sede ou sucursal, desde que dominadas, directa ou indirectamente, por outros associados efectivos.

4 — Podem ser admitidos como associados correspondentes:

- a) As empresas resseguradoras com sede ou sucursal em Portugal não previstas na alínea b) do número anterior;
- b) As empresas seguradoras ou resseguradoras que exerçam a sua actividade em regime de livre prestação de serviços no território português.

Artigo 5.º

Direitos e deveres dos associados efectivos

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral, eleger os membros dos órgãos da Associação e ser para estes eleitos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 16.º;
- c) Manifestar, no seio da Associação, os seus pontos de vista e opiniões em matérias que sejam do interesse dos associados, nomeadamente apresentando propostas de actuação da Associação, bem como sugestões para iniciativas do conselho de direcção;
- d) Ser informados sobre a actividade e iniciativas da Associação;
- e) Usufruir dos serviços prestados pela Associação.

2 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Proceder ao pagamento das jóias e quotizações nos termos fixados nestes estatutos;
- b) Participar nas eleições para os órgãos da Associação e exercer os cargos para que forem eleitos, com competência, empenho e em prol dos interesses da Associação;
- c) Contribuir para a boa imagem do sector segurador e da própria Associação;
- d) Colaborar activamente com a Associação, designadamente facultando os elementos necessários ao cabal cumprimento dos seus fins;
- e) Nomear os seus representantes nos termos do artigo 12.º;
- f) Cumprir as decisões tomadas pelos órgãos associativos, as regras estabelecidas nos regulamentos internos e os códigos de conduta da Associação em vigor a cada momento;
- g) Cumprir as demais obrigações resultantes destes estatutos e das normas legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 6.º

Direitos e deveres dos associados correspondentes

1 — São direitos dos associados correspondentes:

- a) Ser informados acerca da actividade da Associação;
- b) Beneficiar da documentação técnica informativa sobre a actividade seguradora que a Associação colocar ao dispor dos associados efectivos;
- c) Aderir aos protocolos celebrados sob a égide da Associação.

2 — São deveres dos associados correspondentes aqueles que se fixam, para os associados efectivos, no n.º 2 do artigo 5.º, com excepção das alíneas b) e e).

Artigo 7.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — As empresas e as sucursais de empresas seguradoras ou resseguradoras que pretenderem tornar-se associados deverão formular ao conselho de direcção o respectivo pedido, demonstrando que preenchem os requisitos estabelecidos no artigo 4.º para a categoria pretendida.

2 — O conselho de direcção decidirá sobre a admissão do novo associado, cabendo recurso dessa decisão para a assembleia geral.

3 — O conselho de direcção poderá promover quaisquer diligências que considere necessárias ou adequadas para o efeito de confirmação do preenchimento, a cada momento, dos requisitos de admissão como associado ou de verificação dos documentos ou informações prestadas.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Para além de outras causas legalmente previstas, perde a qualidade de associado:

- a) O que solicitar, por escrito à Associação, a respectiva exoneração;
- b) O que deixe de reunir os requisitos previstos no artigo 4.º;
- c) O que for excluído, em virtude do incumprimento ou violação das suas obrigações estatutárias, regulamentares e legais ou com fundamento na prática de quaisquer actos que prejudiquem gravemente os interesses ou prestígio da Associação ou dos associados.

2 — A perda da qualidade de associado, nos termos das alíneas a) e b) do número anterior, opera de forma automática, sendo que a exclusão de associados nos termos da alínea c) do número anterior depende de deliberação da assembleia geral tomada nos termos do artigo 9.º, salvo no caso de incumprimento do dever consignado na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, caso em que a decisão de exclusão é da competência do conselho de direcção.

3 — O conselho de direcção apenas poderá deliberar a exclusão do associado com fundamento na falta de pagamento de jóias ou quotizações, se i) previamente notificar o associado em causa para proceder ao pagamento dos montantes em falta dentro de um prazo que não exceda 30 dias, e se ii) o pagamento não for realizado até ao termo do prazo fixado.

4 — A perda da qualidade de associado determina a perda das jóias, quotizações ou quaisquer outras contribuições extraordinárias pagas, bem como a perda a todo e qualquer direito sobre o património da Associação e ainda, nos casos das alíneas a) e c) do n.º 1 anterior, a obrigação de pagamento da quotização do ano em curso.

5 — A perda da qualidade de associado importa a imediata cessação de quaisquer cargos ou funções que o associado em causa e seus representantes exerçam na Associação e, também, a caducidade automática da adesão a qualquer protocolo de mercado celebrado sob a égide da Associação.

6 — A perda da qualidade de associado não confere ao associado em causa direito a qualquer indemnização.

Artigo 9.º

Violação ou incumprimento de deveres

1 — À violação de disposições estatutárias, regulamentares ou legais pelos associados correspondem as seguintes sanções disciplinares, cuja aplicação compete à assembleia geral:

- a) Advertência registada em acta;
- b) Exoneração de cargos em órgãos da Associação;
- c) Suspensão temporária da qualidade de associado;
- d) Perda da qualidade de associado.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o incumprimento do dever fixado na alínea a), do n.º 2, do artigo 5.º, a que corresponde o regime previsto no precedente artigo 8.º, n.ºs 2 e 3.

3 — As sanções disciplinares previstas no anterior n.º 1 serão aplicadas segundo a gravidade da infracção cometida e sempre antecedidas de averiguações a cargo do conselho de direcção, iniciadas no prazo máximo de 120 dias a contar da data em que aquele órgão teve conhecimento da infracção, com respeito do direito de defesa dos associados.

4 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

Artigo 10.º

Órgãos da Associação

São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho de direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 11.º

Designação, mandato e preenchimento de vagas

1 — Os membros do conselho de direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral são eleitos por esta última, por um período de quatro anos e em conformidade com as demais regras e condições previstas nos presente estatutos.

2 — Terminado o prazo dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos da Associação continuam em exercício até à primeira assembleia geral que os deva substituir.

3 — Salvo no caso previsto no subsequente n.º 4, ocorrendo qualquer vaga num dos órgãos da Associação antes do termo do mandato respectivo, o próprio órgão poderá proceder ao seu preenchimento por cooptação, sujeita a ratificação da assembleia geral, sendo que os membros cooptados para o preenchimento de tais vagas exercerão funções até ao termo do mandato dos restantes membros do órgão respectivo.

4 — Em caso de renúncia, demissão ou destituição da maioria dos membros do conselho de direcção ou do conselho fiscal, a assembleia geral será imediatamente convocada pelo seu presidente para que se proceda a nova eleição, permanecendo todos eles em funções até que esta eleição se realize.

5 — Ocorrendo renúncia, demissão ou destituição de todos os membros da mesa da assembleia geral, o próprio presidente cessante deverá convocar reunião da assembleia para eleição de nova mesa; essa assembleia será dirigida pelo presidente do conselho fiscal.

6 — Nenhum associado poderá ser designado para mais de um órgão da Associação.

Artigo 12.º

Participação dos associados nos órgãos da Associação

1 — A participação de associados na mesa da assembleia geral, no conselho de direcção e no conselho fiscal far-se-á através de representante designado em carta dirigida ao presidente do órgão respectivo.

2 — O representante designado nos termos do número anterior poderá ser substituído, a todo o tempo, por decisão do associado por ele representado.

3 — A participação dos associados efectivos nas reuniões da assembleia geral poderá ser assegurada por qualquer pessoa, designada em carta dirigida ao presidente da mesa e a este entregue até ao início da reunião, subscrita por pessoa ou pessoas dotadas de poderes de representação bastantes.

4 — Os representantes designados nos termos do anterior n.º 3 poderão acumular a representação de vários associados.

SECCÃO I

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

A assembleia geral é composta por todos os associados efectivos.

Artigo 14.º

Atribuições

1 — Constituem atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa, do conselho de direcção e do conselho fiscal, designando os respectivos presidentes;
- b) Apreciar e velar o relatório e contas a apresentar anualmente pelo conselho de direcção, com parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar o orçamento e plano anual de actividades elaborados pelo conselho de direcção e apresentados com parecer do conselho fiscal;
- d) Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo 21.º, fixar o valor e datas de pagamento das quotas e quotizações extraordinárias a prestar pelos associados efectivos, com base na proposta do conselho de direcção, que deverá ser acompanhada de parecer do conselho fiscal;
- e) Deliberar sobre os recursos das decisões do conselho de direcção e sobre a perda da qualidade de associado, nos termos dos artigos 7.º, 8.º e 9.º;
- f) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares aos associados, com base em informação e parecer do conselho de direcção, decidindo da aplicação das mesmas nos termos destes estatutos;

g) Nomear uma comissão de remunerações composta por três associados, à qual caberá fixar a remuneração, quando a ela haja lugar, dos titulares dos órgãos da Associação;

h) Deliberar sobre alterações dos estatutos;

i) Deliberar sobre a eventual autonomização jurídica de serviços da Associação;

j) Deliberar sobre a aquisição, oneração, alienação ou outras operações de natureza financeira sobre bens imóveis;

k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da Associação;

l) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que sejam da sua competência nos termos dos presentes estatutos, da lei ou para que tenha sido convocada.

2 — Cabe também à assembleia geral ratificar o preenchimento, por cooptação, das vagas nos conselho de direcção e conselho fiscal ou, na falta de ratificação, proceder às eleições necessárias para o preenchimento de tais vagas.

3 — À assembleia geral competirá ainda atribuir o título de presidente honorário da Associação a uma ou mais personalidades a escolher de entre os antigos presidentes do conselho de direcção, os quais, por solicitação deste, poderão desempenhar missões específicas, nomeadamente colaborar em trabalhos da Associação e representar a mesma junto de quaisquer entidades nacionais ou estrangeiras.

Artigo 15.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, e um secretário, todos eleitos entre os associados efectivos.

2 — Na ausência do presidente, a assembleia geral é conduzida pelo vice-presidente ou, na falta deste, pelo secretário da mesa.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) Pelo menos uma vez no ano, para discussão e aprovação do plano anual de actividades da Associação, do orçamento e do relatório e contas, bem como para fixação das quotas e jónias, nos termos destes estatutos;

b) De quatro em quatro anos, para eleição dos membros dos órgãos da Associação, em reunião que poderá coincidir com a prevista na alínea anterior.

2 — Para além dos casos especialmente previstos nestes estatutos, a assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o conselho de direcção, o conselho fiscal ou 10% ou 200 dos associados efectivos o solicitem ao presidente da mesa.

Artigo 17.º

Convocação

1 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa ou por quem o substituir, com ampla publicidade, indicando-se hora, local e objecto e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

2 — A assembleia geral reunirá em primeira convocatória desde que se encontre representada a maioria dos associados efectivos e dos votos constantes da lista referida na alínea h) do artigo 21.º, podendo reunir meia hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de associados presentes, independentemente do número de votos que lhes couber e tendo em conta o disposto no artigo 19.º

Artigo 18.º

Número de votos

1 — O número de votos que caberá a cada associado efectivo será determinado em função da listagem referida na alínea h) do artigo 21.º

2 — Nenhum associado efectivo poderá dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado efectivo que tiver o menor número.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e enquanto outra fórmula não for aprovada em assembleia geral, cada associado efectivo terá direito a um número de votos calculado através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Valor anual da quota (em euros)}}{500} + K$$

4 — O factor K é fixado pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Maioria

1 — Com as excepções constantes do número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos emitidos pelos associados efectivos presentes.

2 — As deliberações sobre a matéria constante da alínea h) do artigo 14.º devem ser aprovadas com o voto favorável de três quartos do número de associados efectivos presentes.

3 — As deliberações sobre as matérias referidas na alínea k) do artigo 14.º devem ser aprovadas com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos.

SECÇÃO II

Do conselho de direcção

Artigo 20.º

Constituição

1 — O conselho de direcção é composto por um número ímpar de membros, entre 9 e 15, um dos quais será o presidente, devendo integrar sempre, pelo menos, cinco associados de entre os que mais contribuem para o orçamento da Associação, dos quais dois devem exercer actividade no âmbito do «Ramo Vida» e três actividade no âmbito dos «Ramos Não Vida».

2 — Para além do presidente, que será designado pela assembleia geral, o conselho de direcção designará, entre os seus membros, dois vice-presidentes, por períodos de dois anos, correspondentes aos dois primeiros e dois últimos anos de cada mandato deste órgão, os quais substituirão o presidente em caso de ausência ou impedimento deste nos termos que constem de regulamento para o efeito aprovado pelo conselho de direcção.

3 — Os membros do conselho de direcção deverão ser associados efectivos, com excepção do presidente, o qual poderá ser um não associado.

4 — Se o cargo de presidente for exercido pelo representante de um associado, este deverá ser, necessariamente, membro do órgão de administração do mesmo associado. Caso o presidente do conselho de direcção não seja representante de um associado, deverá ser uma pessoa com comprovada reputação e idoneidade e de reconhecida experiência empresarial.

5 — Os associados efectivos que sejam membros do conselho de direcção deverão fazer-se representar no conselho, por algum dos seus administradores ou outras pessoas que exerçam nesse associado funções ou cargos de alta direcção.

6 — O conselho de direcção pode delegar numa comissão executiva, composta por cinco ou sete dos seus membros, um dos quais o presidente, poderes gerais de gestão da Associação em conformidade com estabelecido no artigo 23.º, devendo nela estar sempre representada, pelo menos, um associado que exerça actividade no âmbito do Ramo Vida e outro no âmbito dos Ramos Não Vida.

7 — O conselho de direcção terá a faculdade de designar um director-geral da Associação, que terá assento por convite no conselho de direcção e, se a houver, na comissão executiva, em ambos os casos sem direito de voto.

Artigo 21.º

Competência

Compete ao conselho de direcção, além da definição das grandes linhas a que deve obedecer a gestão da Associação exercer, em geral, os poderes necessários à execução dos fins da Associação e a respectiva administração e, designadamente, poderes para:

a) Organizar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento e o plano anual de actividades;

b) Requerer a convocação da assembleia geral;

c) Fixar um valor mínimo das quotas e o valor das jóias a pagar pelos associados, em conformidade com o disposto no artigo 31.º;

d) Elaborar proposta a submeter à aprovação da assembleia geral com o valor total das quotas anuais indicando os critérios que, em concreto, serão aplicáveis ao cálculo das mesmas, bem como, quando necessário, as propostas de pagamento pelos associados de quotizações extraordinárias, nos termos previstos no artigo 31.º;

e) Elaborar e aprovar os regulamentos que detalhem o funcionamento do conselho;

f) Solicitar ao conselho fiscal que se pronuncie sobre qualquer assunto de interesse para a Associação que considere caber no âmbito das atribuições daquele;

g) Decidir sobre os pedidos de admissão de associados nos termos do artigo 7.º;

h) Elaborar, antes de cada reunião da assembleia geral, e pôr à disposição desta, a listagem do número de votos que cabe a cada associado efectivo;

i) Fixar os regimes de autorização de despesas e movimentação de fundos, arrecadar as receitas da Associação, autorizar a realização das despesas e decidir da sua aplicação em conformidade com as finalidades a que forem destinadas;

j) Representar a Associação em juízo ou fora dele, bem como junto de quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, transigir, desistir da instância ou do pedido, ou confessar em qualquer processo judicial e comprometer-se em arbitragens;

k) Gerir o património da Associação, designadamente adquirindo, alienando ou onerando, por qualquer forma, direitos e bens móveis;

l) Dar em locação os bens pertencentes à Associação e tomar em locação os que para a sua actividade forem necessários;

m) Propor à assembleia geral a aquisição, a alienação, a oneração ou outras operações de natureza financeira sobre bens imóveis;

n) Deliberar sobre a prestação de serviços a entidades não associadas;

o) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, aprovar os respectivos regulamentos internos, inclusive quanto à admissão e saída de pessoal;

p) Constituir mandatários para quaisquer fins;

q) Executar e fazer cumprir os preceitos estatutários e regulamentares, as deliberações da assembleia geral e adoptar todas as medidas necessárias à prossecução dos fins da Associação e à correcta realização das suas atribuições;

r) Aprovar eventuais protocolos celebrados sob a égide da Associação;

s) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou por estes estatutos.

Artigo 22.º

Competência do presidente do conselho de direcção

Compete ao presidente do conselho de direcção:

a) Representar o conselho de direcção perante os demais órgãos sociais;

b) Representar a Associação junto de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

c) Convocar e presidir às reuniões do conselho de direcção e, se aplicável, da comissão executiva;

d) Exercer o voto de qualidade, nos termos do n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 23.º

Delegação de poderes

1 — O conselho de direcção poderá delegar numa comissão executiva, constituída nos termos do n.º 6 do artigo 20.º, a gestão geral da actividade da Associação, com poderes para deliberar sobre quaisquer matérias que, nos termos dos presentes estatutos, sejam da sua competência, com excepção dos seguintes:

a) Definir as grandes linhas estratégicas da actividade da Associação e os respectivos princípios orientadores;

b) Apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas;

c) Apresentar, anualmente, à assembleia geral o programa de actividades e o orçamento;

d) Propor à assembleia geral o pagamento pelos associados de quotas e quotizações extraordinárias;

e) Propor à assembleia geral a aquisição, a alienação, a oneração, ou qualquer outra operação financeira sobre bens imóveis;

- f) Deliberar sobre a concessão em locação dos bens pertencentes a Associação;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral;
- h) Deliberar sobre a deslocação da sede da Associação;
- i) Deliberar sobre a exclusão de associados, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º;
- j) Deliberar sobre a prestação de cauções ou garantias pessoais ou reais.

2 — A delegação de poderes na comissão executiva deve ser aprovada por deliberação do conselho de direcção a qual deverá ainda fixar a forma de funcionamento da comissão executiva e a periodicidade das suas reuniões, que deverão ocorrer pelo menos mensalmente.

3 — Cabe ao presidente da comissão executiva assegurar que seja prestada ao conselho de direcção toda a informação relativa à actividade e deliberações da comissão executiva e assegurar o cumprimento dos limites da delegação.

4 — A delegação de poderes na comissão executiva não preclui a competência do conselho de direcção deliberar sobre as matérias que sejam objecto da mesma delegação.

Artigo 24.º

Reuniões do conselho de direcção

1 — O conselho de direcção reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque, por iniciativa própria ou a pedido da maioria dos seus membros ou do conselho fiscal.

2 — Para que o conselho de direcção possa deliberar validamente é necessária a presença da maioria dos seus membros em exercício de funções.

3 — As deliberações do conselho de direcção são tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo um voto a cada um deles; o presidente ou, na sua ausência, o vice-presidente que o substituir terá voto de qualidade em caso de empate.

4 — Os membros do conselho de direcção podem fazer-se representar por outro representante do associado eleito apenas em casos de força maior, devidamente justificados, e limitada a uma vez por ano.

5 — De todas as reuniões lavrar-se-á acta, que será assinada por todos os membros presentes.

6 — A convite do presidente, poderão participar nas reuniões do conselho de direcção, sem direito de voto, os membros das comissões técnicas referidas no artigo 34.º ou quaisquer personalidades relevantes do sector segurador.

Artigo 25.º

Poderes de representação

1 — A Associação obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente do conselho de direcção ou de um membro da comissão executiva, acompanhada da assinatura de qualquer outro membro do conselho de direcção ou de um procurador com poderes bastantes;

b) Do presidente do conselho de direcção nos termos e dentro dos limites das competências estabelecidos em deliberação do conselho de direcção ou da comissão executiva;

c) De dois procuradores com poderes bastantes;

d) Do director-geral, havendo-o, com a assinatura conjunta de um procurador com poderes bastantes ou de um membro do conselho de direcção ou da comissão executiva havendo-a;

e) De um só procurador com poderes suficientes para a prática de acto certo e determinado.

2 — Para os actos de mero expediente bastará a assinatura de um membro do conselho de direcção ou da comissão executiva, do director-geral, havendo-o, ou de um procurador com poderes bastantes.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três ou cinco membros, um dos quais será o presidente, eleitos de entre associados efectivos, em assembleia geral.

2 — A designação do presidente cabe à assembleia geral.

Artigo 27.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da Associação e sobre o seu orçamento e o plano anual de actividades;

b) Exercer, em qualquer momento, acções fiscalizadoras da gestão da Associação e solicitar elementos contabilísticos ao conselho de direcção;

c) Examinar a contabilidade da Associação e acompanhar a actividade dos auditores externos;

d) Solicitar ao presidente do conselho de direcção reuniões conjuntas com este órgão quando, no âmbito da sua competência, detectar situações cuja gravidade o justifique;

e) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a Associação que seja submetido à sua apreciação pelo conselho de direcção.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a solicitação da maioria dos seus membros ou do conselho de direcção.

2 — De todas as reuniões do conselho fiscal lavrar-se-á acta, que será assinada por todos os membros presentes.

CAPÍTULO IV

Das receitas e despesas

Artigo 29.º

Património da Associação

O património da Associação é constituído pelos bens e demais valores que para ela tenham sido transferidos, que lhe venham a ser atribuídos ou que ela venha a adquirir.

Artigo 30.º

Receitas da Associação

Constituem receitas da Associação:

- a) As quotas e jóias pagas pelos associados;
- b) O produto de eventuais quotizações extraordinárias pagas pelos associados;
- c) As importâncias cobradas a terceiros por serviços prestados;
- d) Os resultados de quaisquer aplicações financeiras;
- e) Os subsídios que lhe sejam atribuídos;
- f) Outras receitas decorrentes da sua actividade.

Artigo 31.º

Quotas e jóias

1 — Todo o associado é obrigado ao pagamento de uma quota anual para que o montante global das quotas perfaça o valor necessário ao financiamento do orçamento anual da Associação.

2 — O montante da quota anual de cada um dos associados efectivos, incluindo dos resseguradores que sejam associados efectivos, será calculado proporcionalmente à respectiva receita processada em Portugal, líquida de estornos e anulações, relativa aos prémios de seguro directo e de resseguro aceite com as seguintes especificidades:

a) Os prémios de resseguro aceite não serão considerados sempre que sejam recebidos de outro associado que tenha uma posição de domínio directo ou indirecto sobre a empresa de resseguro;

b) Para cálculo da quota devida pelos associados que exerçam actividade no domínio do Ramo Vida será considerada apenas uma percentagem da receita processada daquele ramo, a fixar pela assembleia geral, sob proposta fundamentada do conselho de direcção.

3 — Sempre que existam, componentes do orçamento associadas ou associáveis a um ramo ou grupo de ramos, a parte das quotas necessárias ao financiamento dessas componentes será calculada proporcionalmente à receita processada desse ramo ou grupo de ramos, tal como definida no número anterior.

4 — O conselho de direcção aprovará, ainda, o valor mínimo da quota anual dos associados, a qual não poderá ser inferior a 0,2% do orçamento global anual da Associação, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º

5 — A diferença que resultar da aplicação da quota mínima e dos critérios previstos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo relativamente ao orçamento global da Associação será deduzido às quotas dos associados que tenham os seus direitos de voto limitados nos termos do artigo 18.º, n.º 2, proporcionalmente ao número de votos não exercitáveis em virtude de tal limitação.

6 — As empresas e os escritórios de representação que pretendam tornar-se associados deverão pagar a jóia prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º; esta jóia será também fixada pelo conselho de direcção.

7 — A quota anual é paga em duas prestações semestrais de valor igual, a serem liquidadas durante os meses que vierem a ser fixados pela assembleia geral.

8 — Os critérios para determinação do valor das quotizações extraordinárias a cargo de cada associado serão definidos pela assembleia geral que as aprovar.

Artigo 32.º

Despesas da Associação

Constituem despesas da Associação:

- a) Os encargos com o respectivo funcionamento;
- b) Os custos de aquisição, manutenção e conservação dos bens ou serviços que tenha de utilizar;
- c) Outras despesas decorrentes da sua actividade.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação

Artigo 33.º

Extinção da Associação e devolução do seu património

1 — A Associação dissolve-se nos casos e nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

2 — Dissolvendo-se e liquidando-se a Associação, os seus bens terão o destino que for decidido em assembleia geral por deliberação que reúna, pelo menos, a maioria referida no n.º 3 do artigo 19.º

CAPÍTULO VI

Disposições diversas

Artigo 34.º

Comissões e grupos técnicos

1 — Podem ser criadas no âmbito da Associação, pelo conselho de direcção, comissões e grupos técnicos integrados por representantes dos associados e que constituirão órgãos de apoio e consulta do referido conselho.

2 — Poderá ainda ser criado, pelo conselho de direcção, um fórum de resseguro, no qual poderão participar os associados efectivos, os associados correspondentes que tenham a natureza de resseguradores e quaisquer outras entidades a convite do conselho de direcção.

Artigo 35.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 36.º

Dever de sigilo

1 — Os membros dos órgãos sociais da Associação devem guardar sigilo sobre factos cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente pelo exercício das suas funções.

2 — A violação do dever de sigilo profissional previsto no número anterior é, para além da inerente responsabilidade civil e disciplinar, punível nos termos da lei penal.

Artigo 37.º

Conservação de documentos

Os documentos da Associação serão conservados em arquivo nos termos legais aplicáveis às empresas de seguros.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 38.º

Quota mínima

Para efeitos de aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 31.º, e tendo em vista assegurar um ajustamento gradual dos valores das quotas mínimas a pagar por cada associado, a percentagem a considerar para o cálculo do valor mínimo da quota anual dos associados, no período 2008 a 2011, não poderá ser inferior a:

- 2008 — 0,09;
- 2009 — 0,13;
- 2010 — 0,16;
- 2011—0,2.

Registados em 15 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 20, a fl. 83 do livro n.º 2.

FNOP — Federação Nacional das Organizações Produtoras de Frutas e Hortícolas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 26 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Natureza, denominação, âmbito geográfico, duração, fim e objectivos

Artigo 1.º

1 — É constituída uma associação sócio-profissional, dotada de personalidade jurídica, privada e sem fins lucrativos, denominada Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP, adiante designada por FNOP ou Federação, com âmbito geográfico que se estende por todo o território nacional, que se regerá pelas disposições dos presentes estatutos, pelo Código do Trabalho e pela lei geral, no que eles forem omissos.

2 —

Artigo 15.º

1 —

2 —

3 — A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

4 — A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local da reunião e será enviada a todos os associados por escrito com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da assembleia ou de 45 dias se se

tratar de assembleia eleitoral. A convocatória deverá ser publicada com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da Federação.

Artigo 26.º

1 — A Federação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, tomada por maioria qualificada de três quartos do número total de associados.

2 — A assembleia geral que deliberar a dissolução da Federação designará os respectivos liquidatários e determinará o destino a dar ao património que restar depois de liquidadas as dívidas sociais, o qual não poderá ser distribuído pelos associados, nos termos do artigo 520.º do Código do Trabalho.

Registado em 14 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 23, a fl. 83 do livro n.º 2.

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada a 31 de Janeiro de 2008, aos artigos 35.º e 36.º dos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 239, de 15 de Outubro de 1975, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1984.

Artigo 35.º

Atribuições

1 — Compete ao presidente da direcção, como presidente da Associação:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo delegar os seus poderes, em cada caso, noutro membro da direcção;

b) Gerir a Associação, com autonomia e responsabilidade, ou delegar poderes noutro elemento da direcção, para o efeito, de acordo com o plano de acções e orçamento aprovados no 1.º trimestre de cada ano, em assembleia geral;

c) Convocar a direcção e presidir às suas reuniões;

d) Promover a coordenação dos diversos sectores de actividade da Associação e orientar superiormente os respectivos serviços;

e) Criar os serviços da Associação;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e das deliberações da assembleia geral;

g) Admitir associados;

h) Propor à assembleia geral a criação de delegações e criar outras formas de representação social;

i) Elaborar anualmente, com a colaboração do tesoureiro, os orçamentos, o relatório e as contas de gerência;

j) Fixar, com a colaboração do tesoureiro, as quotas e os níveis de contribuição para fundos da Associação;

k) Contrair empréstimos em nome da Associação, ouvida a direcção e com o parecer favorável do conselho fiscal;

- l) Elaborar propostas de regulamentos internos;
- m) Nomear as mesas das divisões e delegados distritais, na falta de iniciativa eleitoral dos respectivos plenários;
- n) Exercer todas as funções que lhe forem atribuídas pelos presentes estatutos;
- o) Dar conhecimento à direcção dos desvios relativos ao orçamento e plano de acção, aprovados em assembleia geral, ou outros que se afigurem de importância e, mesmo se necessário, solicitar ao presidente da assembleia geral a marcação de reunião extraordinária para dar conhecimento aos associados.

2 — O vice-presidente substituirá o presidente, a seu pedido, nas suas ausências ou impedimentos.

3 — Compete à direcção:

- a) Aplicar sanções, nos termos do regulamento interno;
- b) Transferir para estruturas associativas de mais ampla representatividade parte das atribuições constantes do artigo 4.º
- c) Filiar a associação noutras associações nacionais ou estrangeiras; neste caso, depois da legal autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Aprovar os regulamentos privativos e demais deliberações das divisões;
- e) Exercer todas as funções que sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 36.º

Reuniões e vinculações

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos trimestralmente, na sede da Associação ou sempre que convocada pelo seu presidente. Excepcionalmente e por motivos atendíveis e justificados, poderá a direcção reunir-se fora da sua sede, designadamente na sede das delegações. O presidente tem direito a voto de qualidade.

2 — Os chefes das delegações a que se refere o artigo 44.º poderão ser convocados para as reuniões da direcção, sempre que se esta julgue conveniente, não tendo direito a voto.

3 — A Associação obriga-se:

- a) Pela assinatura do presidente nomeadamente em todos os actos e contratos;
- b) Por impedimento do presidente, pela assinatura dos dois membros da direcção, vice-presidente e outro, que no caso de responsabilidades financeiras será o tesoureiro;
- c) Pela assinatura de um só membro da direcção, quando nele tenham sido delegados os poderes especiais previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 35.º;
- d) Os actos que envolvam responsabilidades pelo presidente ou quem estiver designado para o substituir;
- e) Os actos de mero expediente poderão ser assinados por qualquer funcionário a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

Registados em 8 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 22, a fl. 83 do livro n.º 2.

Associação Comercial do Distrito de Évora, que passa a designar-se Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada a 1 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1990.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, duração, objecto e atribuições

Artigo 1.º

Denominação

A Associação Comercial do Distrito de Évora é uma associação empresarial sem fins lucrativos, que adopta a denominação de Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços, abreviadamente designada por ACDE.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

A Associação tem a sua sede em Évora, na Praça do Giraldo, 65, abrange os 14 concelhos do distrito de Évora e pode criar delegações ou outras formas de representação em qualquer outro concelho do distrito de Évora.

Artigo 3.º

Duração

A Associação é constituída por tempo indeterminado.

Artigo 4.º

Objecto

A Associação tem por objecto:

- a) Contribuir para o desenvolvimento integrado da actividade comercial, do turismo e dos serviços;
- b) Representar, promover e defender os interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados;
- c) Fomentar o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados.

Artigo 5.º

Atribuições

Compete especialmente à Associação:

- a) Propor e participar junto dos departamentos oficiais na definição da política geral do sector, defendendo os interesses das actividades que representa;
- b) Propor e participar na definição das normas de acesso à actividade, suas condições de trabalho, segurança e apoio social aos trabalhadores;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- d) Participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação;

e) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias que possam ser úteis à Associação;

f) Representar os associados em organizações oficiais ou profissionais, nacionais ou internacionais de interesse para os sectores;

g) Promover os estudos necessários, directamente e indirectamente relacionados com a sua actividade;

h) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para os sectores;

i) Integrar-se em uniões, federações e confederações ou afins de interesse para a associação, mediante decisão da assembleia geral;

j) Estudar em conjunto com as diversas actividades integradas na Associação a constituição de cooperativas ou outras formas de associações que contribuam para o encurtamento dos canais de distribuição;

k) Incentivar e apoiar a formação profissional dos associados e seus colaboradores, com vista à reestruturação das actividades, contribuindo assim para o desenvolvimento dos concelhos que integram o distrito de Évora;

l) Criar e manter gabinetes especializados para estudo das técnicas e condições das actividades, formação e aperfeiçoamento profissionais e melhoria geral da produtividade dos sectores que representa;

m) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas em benefício dos associados;

n) Organizar e apoiar o desenvolvimento de feiras, exposições, certames e outras manifestações colectivas de interesse económico e cultural;

o) Editar publicações destinadas ao estudo e à defesa dos interesses das actividades representadas e ao diálogo entre a Associação e os seus associados;

p) Participar no capital e gestão de pessoas colectivas que, directa ou indirectamente, contribuam para a realização dos objectivos constantes do presente artigo.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Tipos de sócios e condições de admissão

1 — Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade de natureza empresarial ou conexas no âmbito do comércio, turismo e serviços no distrito de Évora.

2 — Os sócios da Associação podem ser efectivos, de mérito e aderentes.

2.1 — São sócios efectivos os designados no n.º 1 do presente artigo.

2.2 — São considerados sócios de mérito os sócios efectivos ou aderentes que, por si ou antecessores a quem hajam sucedido, exerçam de forma continuada qualquer actividade abrangida pela Associação há mais de 25 anos sem terem sofrido qualquer sanção disciplinar e que não se encontrem estatutariamente privados dos seus direitos e ainda aqueles que tenham prestado relevantes serviços ao sector económico a que pertencem ou à Associação.

2.3 — Podem ser sócios aderentes as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou representem em Portugal e

no estrangeiro qualquer actividade de natureza empresarial ou conexas representada pela Associação e que a esta expressamente requeiram a sua adesão face ao interesse em cooperar e estabelecer parcerias estratégicas que potenciem os objectivos e fins prosseguidos pela Associação.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A admissão dos sócios efectivos e aderentes é solicitada pelos interessados e feita pela direcção.

2 — A admissão como sócio de mérito é aprovada pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 8.º

Direitos

1 — Constituem direitos dos associados:

a) Participar e convocar assembleias nos termos estatutários;

b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias, nomeadamente podendo eleger ou ser eleito para qualquer cargo associativo;

c) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas em regulamento interno;

d) Reclamar, perante os órgãos sociais respectivos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação e obter resposta no prazo máximo de um mês;

e) Apresentar à direcção, por escrito, sugestões que julguem convenientes para a melhor prossecução dos fins da Associação;

f) Fazer-se representar pela Associação ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral e que têm em vista a resolução dos problemas dos associados;

g) Requerer, nos termos estatutários, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;

h) Ser informado sobre a actividade da Associação.

2 — Os sócios aderentes admitidos nos termos do artigo 6.º, n.º 2.3, não gozam dos direitos previstos na alínea b) do n.º 1 do presente artigo.

3 — Aos associados cuja quotização não esteja em dia são suspensos os direitos previstos no presente artigo até à regularização da situação.

4 — Caso a situação de incumprimento se mantenha por mais de seis meses, é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 10.º

Artigo 9.º

Deveres

1 — Constituem deveres dos associados:

a) Colaborar na vida da Associação;

b) Pagar pontualmente as quotas;

c) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos ou missões para que foram eleitos ou designados;

d) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a prossecução dos fins associativos;

e) Cumprir as deliberações e aceitar os compromissos da Associação, tomadas através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

f) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias, a mudança da sede da empresa e ou do estabelecimento, bem como os contactos telefónicos e quaisquer outras informações, desde que tenham implicações na posição do associado perante a Associação;

g) Zelar pelo interesse e prestígio da Associação.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado:

- a) Aquele que voluntariamente pedir a sua demissão;
- b) Aquele que deixe de satisfazer as condições de admissão previstas estatutariamente;
- c) Aquele que deixe de pagar as suas quotas durante um período de seis meses e não apresente justificação aceite pela direcção;
- d) Aquele que seja expulso por deliberação da assembleia geral pelo não cumprimento dos deveres de associado.

2 — O associado demitido ou excluído não tem direito a reaver quaisquer importâncias pagas à Associação.

3 — O associado poderá solicitar a sua readmissão nos mesmos termos da admissão.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a readmissão depende do pagamento das quotas que determinaram a perda da qualidade de associado.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Sanções aplicáveis aos associados

1 — Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 9.º ficam sujeitos às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — É motivo de advertência por escrito a falta de cumprimento injustificado ao disposto no artigo 9.º destes estatutos.

3 — É motivo de suspensão:

- a) A reincidência na sanção enunciada no número anterior;
- b) A prática de actos que atentem contra o prestígio e bom nome da Associação.

4 — É motivo de expulsão a violação grave dos deveres consagrados nas alíneas c) e g) do artigo 9.º

5 — As sanções referidas neste artigo só poderão ser aplicadas após procedimento escrito instaurado pela direcção e desde que assegurado o direito de defesa do associado.

6 — As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 serão aplicadas pela direcção.

7 — Das sanções referidas no número anterior caberá recurso para a assembleia geral mais próxima.

8 — A sanção prevista na alínea c) só poderá ser aplicada por decisão da assembleia geral por proposta da direcção.

9 — O sócio expulso apenas poderá ser readmitido por decisão da assembleia geral.

10 — A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Só podem fazer parte dos órgãos sociais os associados no pleno gozo dos seus direitos e desde que inscritos na Associação há, pelo menos, seis meses.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os sócios aderentes previstos no artigo 6.º, n.º 2.3.

Artigo 13.º

Exercício dos cargos

1 — O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é tendencialmente gratuito.

2 — Por decisão da assembleia geral devidamente fundamentada, pode ser autorizado o pagamento de uma remuneração a algum ou alguns membros da direcção.

Artigo 14.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos órgãos sociais é de três anos, devendo proceder-se à sua eleição até 31 de Março do ano imediatamente a seguir ao triénio.

2 — O presidente da direcção não pode ser reeleito após dois mandatos consecutivos.

3 — O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da assembleia geral cessante.

4 — Quando as eleições não forem realizadas nos prazos previstos, considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos novos corpos sociais.

5 — Em caso de destituição ou demissão da direcção, será a mesma substituída até à realização de eleições, que devem ter lugar no prazo máximo de um mês, por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6 — Em caso de destituição ou demissão da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, serão realizadas eleições parciais para esses órgãos no prazo máximo de um mês.

7 — Em caso de vacatura de qualquer dos membros dos órgãos sociais, deverá o presidente do órgão onde ocorreu a vacatura diligenciar na sua substituição, sendo essa alteração aprovada em assembleia geral, a qual deverá ser realizada no prazo de 30 dias.

8 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — A assembleia geral é dirigida pela respectiva mesa, composta por um presidente e dois vice-presidentes.

Artigo 16.º

Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar, mediante proposta da direcção, as condições de admissão e a quotização a pagar pelos associados;

c) Alterar os estatutos;

d) Deliberar sobre o relatório, o balanço e as contas de cada exercício, propostos pela direcção e sobre o relatório e parecer do conselho fiscal;

e) Deliberar sobre as linhas gerais de actuação e sobre o orçamento anual de gestão propostos pela direcção para o exercício seguinte;

f) Deliberar sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações ou afins;

g) Deliberar sobre a dissolução ou liquidação da Associação;

h) (*Eliminada e substituída por:*) Deliberar sobre a alienação, a qualquer título, de bens imóveis ou de bens com elevado valor histórico ou artístico, nomeadamente o da sua sede;

i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada;

j) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto, sempre que for julgado necessário pelo presidente da assembleia geral ou da direcção;

k) Aprovar o regulamento eleitoral e os demais regulamentos internos propostos pela direcção.

Artigo 17.º

Formas de votação

1 — Os associados poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa com a assinatura autenticada por carimbo da empresa e menção do número, data de emissão e entidade emitente do bilhete de identidade do representado.

2 — Nenhum associado pode representar mais de três associados.

3 — Nas assembleias gerais eleitorais, a votação é por escrutínio secreto.

Artigo 18.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

a) Em Dezembro de cada ano, para deliberar sobre as linhas gerais de actuação e sobre o orçamento anual de gestão propostos pela direcção para o exercício seguinte;

b) Até 31 de Março de cada ano, para deliberar sobre o relatório, balanço e contas do exercício anterior, propostos pela direcção e sobre o relatório e parecer do conselho fiscal;

c) No final de cada mandato, para a eleição dos corpos sociais.

3 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou de 10 % dos associados.

4 — Nas assembleias gerais convocadas a requerimento dos associados, será obrigatória a presença da maioria dos convocadores.

Artigo 19.º

Convocatória

1 — A convocação é feita mediante anúncio publicado num dos jornais locais mais lidos da sede da Associação e deve também ser afixada na sede, com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar o dia, hora, local e ordem de trabalhos, sem prejuízo do recurso a outros meios, nomeadamente divulgação no *site* oficial da Associação, envio de *e-mail*, publicação no boletim informativo da Associação.

2 — A convocação para a assembleia geral prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 18.º é feita com a antecedência mínima de 30 dias, aplicando-se em tudo o resto o previsto no n.º 1 do presente artigo.

Artigo 20.º

Funcionamento e maiorias

1 — A assembleia geral reúne à hora marcada na convocatória se estiverem presentes metade dos associados com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

2 — Cada associado tem direito a um voto.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre a alínea c) e h) do artigo 16.º exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

5 — As deliberações sobre a alínea g) do artigo 16.º exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

SECÇÃO II

Dos delegados concelhios

Artigo 21.º

Âmbito

Em cada concelho do distrito haverá um delegado da Associação, nomeado pela direcção.

Artigo 22.º

Competências

a) Representar a Associação nos respectivos concelhos, de acordo com os princípios gerais estatutários.

b) Apresentar à direcção propostas e sugestões relacionadas com os interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos associados dos concelhos que representam.

Artigo 23.º

Deveres

a) Reunir com a direcção sempre que esta o solicite, sendo obrigatórias duas reuniões anuais.

b) Reportar à direcção, periodicamente e por escrito, a actividade desenvolvida.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Constituição

1 — A direcção é constituída por cinco membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um dos quais com a função de tesoureiro, e dois vogais.

2 — Os membros da direcção devem, sempre que possível, representar todos os sectores de actividade que constituem o âmbito da Associação, sendo obrigatoriamente o presidente da direcção representante do comércio.

Artigo 25.º

Competências

Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo ou fora dele, activa e passivamente, praticando todos os actos para o efeito necessários;

b) Praticar todos os actos de administração ordinária da Associação, incluindo a aquisição, alienação ou oneração de bens móveis, incluindo automóveis, arrendamento e locação financeira mobiliária, bem como a contratação e cessação de funções do pessoal afecto às actividades da associação por qualquer modalidade contratual;

c) Contrair empréstimos em nome da associação sempre que isso seja necessário para a boa gestão da mesma, mediante parecer do conselho fiscal;

d) Elaborar anualmente o orçamento, o plano de actividades, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

e) Fixar as taxas de utilização dos serviços da Associação;

f) Nomear delegados para os concelhos do distrito;

g) Elaborar regulamentos internos;

h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho;

i) Deliberar sobre a criação e extinção das delegações;

j) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não estejam especialmente reservadas a outros órgãos.

Artigo 26.º

Vinculação da Associação

1 — A Associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção.

2 — É obrigatória a assinatura do tesoureiro em todos os actos que impliquem pagamentos e ou levantamentos de dinheiro.

3 — A direcção pode delegar em procuradores actos de vinculação através de procuração específica.

4 — A direcção ou o seu presidente podem delegar em funcionários qualificados poderes para a prática de actos de expediente corrente, nomeadamente, assinatura de correspondência e pareceres.

Artigo 27.º

Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros e obrigatoriamente pelo menos uma vez por mês.

2 — O presidente da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal tem direito a participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto.

3 — As decisões da direcção são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — As deliberações da direcção são registadas em acta.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente e dois vice-presidentes.

Artigo 29.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Acompanhar a actividade da Associação;

b) Assegurar a fiscalização sobre a escrituração e documentos da Associação sempre que o julgar conveniente;

c) Elaborar parecer sobre o relatório e contas, plano e orçamento presentes pela direcção à assembleia geral;

d) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o entenda conveniente ou que para tal seja solicitado.

Artigo 30.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre e ainda sempre que o julgar conveniente.

2 — O conselho fiscal reportará à direcção, por *e-mail* ou qualquer outro meio, tudo o que entenda conveniente para o regular funcionamento da Associação.

3 — As deliberações são tomadas por maioria, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 31.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) A comparticipação específica correspondente aos trabalhos especialmente acordados entre a Associação e os seus associados, empresas aderentes e demais instituições públicas e privadas;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) Os subsídios do Estado ou de organismos oficiais;
- e) Outras receitas eventuais regulamentares;
- f) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 32.º

Despesas

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 propostas pela direcção e autorizadas pelo conselho fiscal.

Artigo 33.º

Quotas

1 — A quotização é aprovada em assembleia geral, devendo as alterações à quotização ordinária constar de proposta da direcção a apresentar na assembleia geral prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º

2 — Poderá ser criada uma quotização extraordinária, mediante proposta da direcção e com parecer favorável do conselho fiscal para a comparticipação de projectos especiais, a ser suportada pelos participantes.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 34.º

Os estatutos entram imediatamente em vigor após aprovação pela assembleia geral e registo no Ministério do Trabalho e Emprego, aplicando-se aos actuais órgãos sociais o disposto nos artigos 15.º, n.º 2, 24.º, n.º 1, e 28.º:

a) Dos quatro membros que integram a mesa da assembleia geral eleita em 7 de Fevereiro de 2008 transitam para a nova mesa os seguintes membros:

Presidente — Nazareth e Filho, L.^{da}, representada por Joaquim Manuel P. Nazareth.

Vice-presidentes:

ELECTRILAR — Com. Electrodomésticos, L.^{da}, representada por Maria Henrique Avó Santana.

Bolas, Máquinas e Ferramentas de Qualidade, S. A., representada por Rui Guilherme Mendes Bolas.

b) Dos sete membros e dois suplentes que integram a direcção eleita em 7 de Fevereiro de 2008 transitam para a nova direcção os seguintes membros:

Presidente — J. Silva Neves e Filho, L.^{da}, representada por José Manuel Calado da Silva Neves.

Vice-presidentes:

Infor 24, L.^{da}, representada por Luís Miguel Borges F. Velez Pinto.

Joaquim L. M. Cunha, L.^{da}, representada por Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral.

Vogais:

J. L. Sotio, L.^{da}, representada por Hipólito José Sofio Silva.

SUIREGAS — Soc. Com. Mot. e Bombas de Rega, L.^{da}, representada por Alfredo Barrambanas.

c) Dos três membros e um suplente que integram o conselho fiscal eleito em 7 de Fevereiro de 2008, transitam para o novo conselho fiscal os seguintes membros:

Presidente — António Rodrigues C. Sardinha, representado por Rui Filipe C. Sardinha.

Vice-presidentes:

EVORALAR — Louças e Vidros, L.^{da}, representada por Rui Pedro F. Vieira.

Lopes Saúde, L.^{da}, representada por Gertrudes Lopes Saúde Guerreiro.

Artigo 35.º

O disposto no artigo 14.º, n.ºs 1 e 2, só entrará em vigor após o termo do mandato dos actuais órgãos sociais.

Artigo 36.º

Os casos omissos serão resolvidos em assembleia geral.

Registados em 14 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 21, a fl. 83 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa de Seguradores — Eleição em 2 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-011).

Conselho de direcção

Presidente — Companhia de Seguros Allianz Portugal, representada por Pedro Rogério de Azevedo Seixas Vale.
Vogais:

Companhia de Seguros Fidelidade Mundial, S. A., representada por Jorge Magalhães Correia.

Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A., representada por Rui Leão Martinho.

Axa Portugal, Companhia de Seguros, S. A., representada por João Mário Basto Ferreira Leandro.

ZÜRICH — Companhia de Seguros S. A., representada por António Alberto Martins Bico.

Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., representada por Francisco Robles Monteiro Lino.

Companhia de Seguros Açoreana, S. A., representada por Diogo António Rodrigues da Silveira.

BPI Vida — Companhia de Seguros de Vida, S. A., representada por José Veiga Sarmento.

Crédito Agrícola Vida — Companhia de Seguros, S. A., representada por Joaquim da Silva Bernardo.

GENERALI — Companhia de Seguros, S. p. A. — Sucursal em Portugal, representada por José Araújo Alves.

Mapfre Seguros Gerais, S. A., representada por António Cardoso Belo.

Real Seguros, S. A., representada por Fernando Ferreira.

Santander Totta Seguros — Companhia de Seguros de Vida, S. A., representada por Pedro Castro e Almeida.

AIG Europe, representada por Pedro Penalva.

Finibanco Vida — Companhia de Seguros, S. A., representada por Joaquim de Campos Afonso.

APIEE — Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Eleição em 26 de Março de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Presidente — Efacec Engenharia, S. A., representada por Ivo das Mercês Barreto.

Vice-presidente — Mateace Electricidade, S. A., representada por Rui Manuel Gonçalves Dantas.

Vogais:

Ensul Mecí, S. A., representada por Carlos Francisco David da Costa.

João Jacinto Tomé, S. A., representada por Paulo Kristeller Tomé.

Amec Spie Portugal, S. A., representada por José Inácio Felizardo Carvalho.

CME Const. e Manut. Electromecânica, S. A., representada por Francisco Pintor.

SOTÉCNICA — Soc. Electrotécnica, S. A., representada por Carlos Carvalho Adrião.

MONTEL — Montagens Eléctricas, L.da, representada por Flório da Mota Dias.

BRAGALUX — Mont. Eléctricas, L.da, representada por Mário Rui Delgado Lameiras.

Siemens, S. A., representada por Rui Manuel Moura Leal.

Pinto & Bentes, S. A., representada por Pedro José Ferreira Galupa.

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Eleição em 31 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Direcção

Presidente — Fedelização — A. T. Lopes, representada por António Manuel Marques Teixeira Lopes.

Vice-presidente — VIAFIEL — Automóveis, L.^{da}, representada por Mário Pinto Teixeira.

Tesoureiro — MAIAUTO — Mário Ferreira da Silva, L.^{da}, representada por Rodrigo Ferreira da Silva.

Vogais efectivos:

CITIAUTO, L.^{da}, representada por Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.

Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}, representada por José de Miranda Barbosa.

Fernando Simão — Soc. Com. Autom., L.^{da}, representada por Ricardo Filipe Marques Barbosa Lopes.

Auto Silva Aleixo, L.^{da}, representada por Manuel Silva Aleixo.

Vogais suplentes:

Irmãos Mota & C.^a, L.^{da}, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Jorge Amortecedores, L.^{da}, representada por Jorge Augusto de Almeida Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Abril de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados, informam VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A., com sede sita na Zona Industrial de Oliveira de Frades, apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, no dia 25 de Julho de 2008.»

(Seguem-se as assinaturas de 30 trabalhadores.)

EDA — Estofagem de Assentos, Unipessoal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Abril de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDA — Estofagem de Assentos, Unipessoal, L.^{da}:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores abaixo assinados vêm comunicar e intenção de levar a efeito na empresa EDA — Estofagem de Assentos, Unipessoal, L.^{da}, sita na Estrada Nacional n.º 234, Chão do Pisco, 3520 Nelas, a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa, no dia 16 de Junho de 2008.»

(Seguem-se 45 assinaturas.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Hexion Specialty Chemicals, L.^{da} — Eleição em 6 de Dezembro de 2007

José Luís Arriaga Largo, bilhete de identidade n.º 10311709, de 3 de Janeiro de 2003, de Coimbra.

Ana Rita Saraiva da Silva Grilo, bilhete de identidade n.º 11343960, de 4 de Abril de 2006, de Coimbra.

Aida Maria Campos Ferreira, bilhete de identidade n.º 10056235, de 23 de Maio de 2007, de Coimbra.

Carla Patrícia Pimentel dos Santos, bilhete de identidade n.º 10320389, de 16 de Janeiro de 2004, de Coimbra.

Registados em 4 de Abril de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 32/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.

Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. — Eleição realizada em 31 de Março de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008.

Efectivos:

António José Almeida Nobre, trabalhador n.º 1455.
Carlos Manuel Ferreira Ribeiro, trabalhador n.º 1353.
João Paulo da Silva Lopes, trabalhador n.º 1440.

Suplentes:

Jorge Manuel Machado Martins, trabalhador n.º 1378.
Pedro Jorge Santos Dias, trabalhador n.º 1670.
José Eduardo Pereira da Silva, trabalhador n.º 1658.

Registados em 14 de Abril de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.