



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:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do CCT e das respectivas alterações entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	4938
— Portaria de extensão dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	4940
— Portaria de extensão dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos)	4941
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4942
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	4943
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4944
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros	4945
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual	4946
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	4947
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra	4949
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol	4950

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4951
— AE entre o Banco de Portugal e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Revisão global	4962

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

- Associação de Motoristas Dignos (AMD) 5001
- FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Substituição 5002

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- APSA — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares, que passa a designar-se APARD — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares — Alteração 5002
- Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO — Alteração 5002

II — Direcção:

- Associação dos Comerciantes do Porto 5008
- APC — Associação Portuguesa de Empresas de Investimento 5008

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

- Câmara Municipal de Oeiras 5009
- Sintra Quorum, E. M. 5009
- Exide Technologies, L.^{da} 5009

II — Eleição de representantes:

- ONO Packaging Portugal, S. A. 5010

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do CCT e das respectivas alterações entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

O contrato colectivo de trabalho entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2007, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das convenções, no território nacional, a todas as empresas do sector de actividade abrangido, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no SETAA.

O CCT de 2007 é uma revisão global e a alteração de 2009 actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela

convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1815, dos quais 309 (17%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 53 (2,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,4%. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza ainda outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de frio, em 2,6%, e compensações das despesas de deslocação, entre 1,5% e 3,8%. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

A tabela salarial da convenção de 2009 contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário da alteração da convenção retroactividade idêntica à nela prevista. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 27.^a, «Deslocações», são excluídas da retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, ao qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços deduziram oposição.

A FESAHT invocou a existência do CCT celebrado entre si e a mesma associação de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2003, e ainda regulamentação para os sectores da pasteleria congelada e produtos hortícolas congelados outorgada pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares. A FETESE invocou igualmente a existência do CCT celebrado entre si e a mesma associação de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2003.

Considerando que a presente extensão se refere a uma revisão global da convenção de 1990, e que o âmbito da convenção entre a ALIF e o SETAA permanece inalterado, continuando a aplicar-se às indústrias de transformação e congelação, a situação resultante das convenções outorgadas pela ANCIPA ocorrerá desde sempre e tem vindo a ser resolvida nos termos legais, sem que a FESAHT ou a ANCIPA tivessem deduzido qualquer oposição a extensões anteriores, pelo que deve ser de manter esta situação.

Considerando que, além de competir às federações oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, as portarias de extensão só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores representados pelas referidas federações.

A extensão da convenção e das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2007, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica a relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com excepção das prestações previstas na cláusula 27.^a produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Os contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que no território nacional prossigam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível apurar o impacto da extensão das tabelas salariais porque as convenções, que são revisões globais, alteraram o número de níveis salariais. No entanto, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2007 foi possível determinar que o número de trabalhadores a tempo completo do sector é cerca de 2380.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o subsídio de horário especial de trabalho, o subsídio de turno, o abono mensal para falhas, os subsídios de deslocação e serviço externo e o subsídio de refeição em percentagens que, consoante o período de actualização, variam entre 15,4 % e 1,4 %, 15,4 % e 1,5 %, 15,6 % e 1,5 %, 1 % e 15,6 % e entre 17,2 % e 5 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções. No entanto, as compensações previstas no n.º 10 da cláusula 54.^a relativas ao pagamento das despesas de alojamento e ali-

mentação nas deslocações são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtores destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade mencionada na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 10 da cláusula 54.^a, desde 1 de Março de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com

início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).

Os contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente, por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados.

As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 6,3% e de 5,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós),

Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria e actividades da restauração, também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição e o abono para falhas retroactividade idêntica à das convenções.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém) às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafeteria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura» e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos grupos 9 e 10 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito da Guarda se dediquem a actividades de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito da Guarda.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 1481, dos quais 452 (30,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 175 (11,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor das diuturnidades e do subsídio de alimentação, respectivamente, em 1,7% e 2,2% e em 1,6% e 2,2% consoante o ano considerado. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas

de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, são estendidas no distrito da Guarda:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e de 1 de Janeiro de 2009, retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, porque em 2006 a convenção colectiva alterou o número dos níveis de retribuição. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2006, que no sector abrangido pela convenção existem 1483 trabalhadores, dos quais 1288 (87%) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 2,5%, o subsídio de refeição, em 6,3% e as diuturnidades, em 3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, são estendidas no distrito de Portalegre:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Coimbra se dediquem à actividade de comércio a retalho e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e de praticantes, são cerca de 5792, dos quais 1421 (24,5 %) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 680 (11,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio para falhas, em 2,5 %, o subsídio de alimentação, em 4,5 %, e os subsídios para grandes deslocações no continente e fora do continente com acréscimos entre 6,7 % e 25 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção concretizou o seu âmbito sectorial, enumerando as actividades de comércio retalhista e de prestação de serviços abrangidas. Essa enumeração permitiu constatar que várias actividades são abrangidas por convenções colectivas próprias, de âmbito nacional ou regional, cujas extensões se aplicam no distrito de Coimbra. Assim, a pre-

sente extensão, relativamente a essas actividades, apenas abrange as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas decorrentes de deslocações previstas nas cláusulas 18.ª e 19.ª da convenção não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, são estendidas no distrito de Coimbra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica:

a) Aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e confeitaria, comércio a retalho de material óptico, fotográfico e cinematográfico, mediação de imóveis, contabilidade, publicidade, actividades de segurança, actividades de limpeza industrial, fotografia, lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles e aos que, exclusivamente, se dediquem ao comércio a retalho de livros;

b) A empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto nas cláusulas 18.ª e 19.ª, produzem efeitos desde 1 de Junho de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 32, de 29 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgam.

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários Pesca requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na área da convenção.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 254, dos quais 23 (9,1%) auferem remunerações inferiores às convencionais, sendo que 22 (8,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,4%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como a indemnização pela perda de haveres em 1,3%, o seguro de viagem em 1,5%, o subsídio de refeição entre 1,6% e 2,2% e o seguro em caso de morte em 1,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Via-

gens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

O SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual requereu, posteriormente, a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, em virtude da convenção ter alterado o número dos níveis de retribuição e o enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição. Contudo, de acordo com os quadros de pessoal de 2007, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem 1342 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 2,5 %, o subsídio de refeição, em 2,3 %, o abono por faltas, entre 2,8 % e 3,1 %, o subsídio de chefia e outros, entre 2,5 % e 5,3 %, as despesas com o trabalho fora do local habitual entre 2,5 % e 2,9 % e os subsídios para as funções de fiscalização, entre 3,4 % e 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas na alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, relativas ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transporte nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, abrangem as actividades de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, no território do continente, com excepção dos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e do concelho de Grândola, bem como, no caso da primeira convenção, do concelho de Vila Real.

As associações sindicais signatárias solicitaram a extensão das alterações das referidas convenções, na mesma área e o no mesmo âmbito de actividade, a empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e aos respectivos trabalhadores que, segundo a FESAHT, não sejam representados pela mesma ou que, no caso do SETAA, sejam filiados neste.

As convenções actualizam as tabelas salariais. A avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 339, dos quais 221 (65,2%) auferem retribuições inferiores às das convenções. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como as diurnidades, o subsídio de almoço e as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte da extensão destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

No concelho de Vila Real, abrangido pela convenção referida em segundo lugar, a actividade agrícola é regulada por convenções celebradas pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real, nomeadamente com o SETAA, pelo que são excluídos da extensão os empregadores filiados nesta associação.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções, com excepção das compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações porque compensam gastos já feitos para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma confederação e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, são estendidas nas áreas respectivas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das compensações relativas às despesas de alimentação em pequenas deslocações, produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação sindical celebrante requereu a extensão das alterações da convenção, na mesma área, a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nelas previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são, ainda, abrangidas por outra con-

venção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009. Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas abrange as empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial, em virtude do contrato colectivo de trabalho publicado em 2008 ter procedido à alteração do número dos níveis de retribuição e do enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2007, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 2732 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de alimentação em 2,7 %, o subsídio para grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas, indexado à tabela salarial, em 7,5 %, e o abono para falhas, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da

Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 27 de Novembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações aos clubes e sociedades desportivas e jogadores profissionais de futebol do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido

pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, são cerca de 847, dos quais 389 (46%) auferem retribuições inferiores às da convenção. São os clubes e ou sociedades desportivas da 2.ª Divisão de Honra que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os clubes e sociedades desportivas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que se dediquem ao futebol de onze, não filiados na associação de empregadores outorgante e jogadores profissionais de futebol ao seu serviço;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e jogadores profissionais de futebol ao seu serviço não representados pelo sindicato outorgante.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Julho de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas na *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, 34, de 15 de Setembro de 2007, e 43, de 22 de Novembro de 2008, e rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora (ANIET) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — As empresas representadas pela ANIET exercem a actividade de extracção e ou transformação e comercialização de rochas ornamentais e industriais.

3 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 179 empregadores e 4510 trabalhadores.

4 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

5 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.ª deste CCT.

Cláusula 33.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €4,90.

2 — O valor do referido subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Para os efeitos do n.º 1, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas

SMN = €450

	Euros
Grupo I	
Director técnico da pedreira	941
Grupo II	
Técnico superior de segurança e higiene do trabalho	732,50
Grupo III	
Técnico de segurança e higiene do trabalho	627,50
Grupo A	
Encarregado	667
Grupo B	
Assistente administrativo	505,50
Assistente comercial/vendedor	
Canteiro	
Conductor-manobrador	
Electricista	
Mecânico auto	
Motorista de pesados	
Pedreiro montante de 1.ª	
Grupo C	
Analista	493,50
Carregador de fogo	
Marteleiro	
Serralheiro	
Grupo D	
Maquinista de corte	465
Operador de britadeira	
Pedreiro montante de 2.ª	
Polidor/serrador/acabador	
Grupo E	
Afiador de ferramentas	455
Apontador	
Montante auxiliar	
Praticante do 2.º ano	
Grupo F	
Auxiliar	450
Guarda	
Praticante do 1.º ano	
Servente	
Grupo G	
Aprendiz do 2.º ano	360 (*)
Auxiliar menor de 17 anos	

	Euros
Grupo H	
Aprendiz do 1.º ano	
Auxiliar menor de 16 anos	337,50 (**)

(*) Corresponde a 80 % do salário mínimo nacional (2009).

(**) Corresponde a 75 % do salário mínimo nacional (2009).

A presente tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Porto, 16 de Novembro de 2009.

Pela ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora:

Maria Francelina de Oliveira Pinto, mandatária.

José Henrique Eiró Carvalho, mandatário.

Luís Noronha Nascimento, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa de Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, 34, de 15 de Setembro de 2007, e 43, de 22 de Novembro de 2008, e rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora (ANIET) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — As empresas representadas pela ANIET exercem a actividade de extracção e ou transformação e comercialização de rochas ornamentais e industriais.

3 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 179 empregadores e 4510 trabalhadores.

4 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

5 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.ª deste CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT

1 — A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A presente convenção tem uma vigência mínima de três anos, contados da data referida no número antecedente, sucessivamente renovável por idênticos períodos.

3 — A denúncia da presente convenção, por alguma das partes, será efectuada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nesta cláusula, e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação, seguindo-se a restante tramitação legal.

4 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, mantendo-se em vigor os IRCT até à entrada em vigor de outros que os substituam, sem prejuízo do direito de denúncia destes.

5 — Sempre que se verificarem três revisões da presente convenção, será efectuada republicação do novo texto no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, condições de admissão e acesso

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão uma das categorias profissionais a seguir indicadas e definidas:

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que, independentemente da sua categoria, procede exclusiva e predominantemente à reparação e conservação das ferramentas ligadas à actividade.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Igualmente consulta e interpreta normas e especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Deverá ainda zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

Apontador. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aponta e marca a pedra, elabora as folhas de ponto, ordenados, regista as presenças, dispensas e faltas e controla as entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Aprendiz. — É o pessoal com idade compreendida entre os 16 e os 17 anos (inclusive) que inicia a sua aprendizagem nas categorias de pedreiro de montante e de afiador de ferramentas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório;

Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, redigindo relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina, ou utilizando meios informáticos, dando-lhes o seguimento apropriado;

Efectua processamento de texto em memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informações recebidas;

Recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

Procede à expedição de correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo do documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;

Prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial, designadamente, elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas;

Regista e actualiza dados necessários à gestão, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, às vendas, aos *stocks* e aprovisionamento;

Escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas;

Elabora dados estatísticos;

Efectua registos do pessoal, designadamente da sua assiduidade;

Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa;

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou do serviço pretendido.

Assistente comercial/vendedor. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e quanto à melhor maneira de promover a sua venda; organiza feiras e exposições. Também solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Auxiliar. — Pessoa encarregada da limpeza nas pedreiras, construções, dependências de estaleiros, instalações e agregados da empresa. Também pode proceder à execução de britas e outros trabalhos, designadamente — para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente — serviços gerais nas pedreiras, obras, oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados.

Auxiliar menor. — É o trabalhador indiferenciado com menos de 18 anos.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, técnica e legalmente habilitado, exclusiva e predominantemente transporta, prepara, faz cargas explosivas e as introduz nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores ou exercer outros trabalhos qualificados.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz ou manobra, designadamente, máquinas, tractores, *dumppers* de qualquer capacidade, escavadoras, motoniveladoras, ou outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras ou outros materiais. Compete-lhe igualmente zelar pelo bom

estado de funcionamento, conservação e limpeza das máquinas que conduz ou manobra. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares, bem como do estado e pressão dos pneumáticos; pode igualmente apontar pedra ou proceder à sua embalagem.

Director técnico da pedreira. — É o trabalhador com especialidade adequada de nível superior, que assegura a direcção técnica das explorações.

Acompanha e responde pela execução do plano de pedreira nas suas diversas componentes e deve ter formação específica na área dos explosivos, sempre que o tipo de exploração o exija.

Electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Encarregado. — É o profissional particularmente qualificado que dirige e é responsável nas pedreiras.

Guarda. — É o trabalhador que exclusivamente procede à vigilância da pedreira e respectivas instalações, nomeadamente dos paióis de explosivos.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide a pedra em peças com as dimensões exigidas, podendo proceder ao seu acabamento.

Marteleiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, realiza o desmonte de pedreiras com engenhos perfuradores ou martelos.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina monta e desmonta os órgãos a automóveis ou outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Pode igualmente executar, reparar, transformar e afinar outros aparelhos, máquinas ou peças mecânicas de quaisquer sistemas, designadamente, eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, do modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Montante auxiliar. — É o trabalhador com mais de 18 anos empregado na limpeza das pedreiras e em serviços auxiliares do oficial de pedreiro ou outros similares.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares do veículo, bem como do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas a recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando na condução de um veículo de carga, compete-lhe, ainda, zelar pela carga que transporta, e pela orientação das operações de carga e descarga e arrumação das mercadorias.

Operador de britadeiras. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente está à boca da britadeira, reparando pelo bom funcionamento da mesma, sua limpeza e conservação.

Pedreiro montante. — É o trabalhador que procede à extracção da pedra, cortando-a em diversas dimensões, consoante se destinem a guias, lancis, cubos, paralelepípedos perpianhos, alvenarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

Polidor/serrador/acabador. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o corte, a serragem, o polimento e o acabamento de rochas ornamentais.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com a excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que procede à limpeza das pedreiras. Também pode trabalhar em obras, areeiros, ou em qualquer outro local onde se justifique a sua presença, ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer outro trabalhador.

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, e, designadamente:

Desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde existente na pedreira;

Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir, elaborando, sempre que necessário, normas ou recomendações sobre a exploração ou utilização;

Avalia e acompanha os trabalhos efectuados na pedreira de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector;

Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias detectadas, sempre que estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade;

Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor;

Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho, e procede ao seu controlo;

Apoia e colabora em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho;

Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição;

Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico;

Avalia os diversos factores físicos, químicos, ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelas categorias enumeradas no n.º 1 desta cláusula exercerão a actividade da sua categoria profissional, não podendo, contudo, recusar-se a prestar outros serviços transitórios, em caso de manifesta necessidade, salvo motivo ponderoso, mantendo a sua remuneração.

3 — A prestação de serviços transitórios, nos termos do n.º 2, não poderá ser utilizada para substituir trabalhadores que se encontram ao serviço.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão só poderá ser feita por contrato sem prazo ou por contrato a prazo certo.

2 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual e que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início.

5 — A admissão dos trabalhadores que já tenham exercido a sua profissão será obrigatoriamente feita no mínimo para a categoria de nível igual à última que comprovadamente e antes da celebração do contrato o trabalhador demonstre que possuía, salvo acordo escrito em contrário. A prova da categoria profissional será feita pelo trabalhador, com documento idóneo a entregar à entidade patronal, contra recibo.

6 — Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes em dois exemplares, um para cada outorgante, e conterão as seguintes indicações:

Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

Actividade contratada, com menção da categoria do trabalhador e da caracterização sumária do seu conteúdo; Valor e periodicidade da retribuição do trabalhador; Local e período normal de trabalho diário e semanal; Data de início do trabalho;

Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo legalmente admitido para a celebração do contrato a prazo;

Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;

Duração das férias ou, não sendo possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

Prazos de aviso prévio a observar, por ambos os contraentes, para cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

7 — A indicação do motivo justificativo da aposição do prazo deverá ser efectuada com menção expressa e especificada dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação apresentada e o prazo estipulado.

Cláusula 5.^a

Quadro de densidades

No preenchimento do quadro de pessoal, em relação às categorias profissionais em que estejam estabelecidas classes, a dotação de 1.^a classe não poderá ser inferior a 50 % do total da 2.^a classe, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem aplica-se às categorias de pedreiro montante e afiador de ferramentas.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos ingressam imediatamente no 1.º e 2.º anos de aprendizagem.

4 — A aprendizagem tem por objectivo a efectiva preparação do trabalhador para a categoria profissional respectiva, não devendo a entidade patronal impor-lhe uma rotação de tarefas que prejudique tal preparação.

5 — A entidade patronal passará ao aprendiz, no acto da rescisão do contrato por qualquer das formas previstas na lei ou na presente convenção, uma declaração onde conste o período de duração da aprendizagem, para o efeito do previsto no n.º 5 da cláusula 4.^a

6 — Aplica-se à aprendizagem, com as seguintes adaptações, o disposto nos n.ºs 4 a 10 da cláusula 7.^a

Cláusula 7.^a

Acessos e promoção

1 — Haverá 18 meses de prática nas categorias de condutor-manobrador, marleteiro e operador de britadeiras.

2 — Os praticantes serão promovidos à categoria respectiva no fim do período estipulado no número anterior e sem prejuízo do disposto no n.º 5 e seguintes.

3 — Haverá oficiais de 1.^a e de 2.^a classe na profissão de pedreiro montante.

4 — Nenhum trabalhador pode permanecer mais de quatro anos na 2.^a classe, salvo a disposto nos números seguintes.

5 — Com a antecedência máxima de 60 dias e mínima de 30 dias sobre a data prevista para a promoção, o trabalhador requererá, por escrito, à entidade patronal, por carta registada, a promoção no fim do referido prazo.

6 — A entidade patronal só poderá recusar a promoção desde que, no prazo de 20 dias a contar da data de recepção da carta do trabalhador, comunique por escrito a este a vontade de não efectuar a promoção e as razões de tal procedimento.

7 — A falta de resposta da entidade patronal, entender-se-á como concordância com a promoção.

8 — O trabalhador poderá, no caso de não promoção por parte da entidade patronal, requerer a esta, no prazo de 10 dias sobre a recepção da respectiva comunicação, o exame de aptidão.

9 — O exame será realizado nas instalações da empresa e será apreciado por um júri constituído por um representante nomeado pelo trabalhador e outro nomeado pela

entidade patronal, que de comum acordo nomearão um terceiro. Na falta de acordo será este terceiro elemento do júri escolhido por acordo entre a Associação e o respectivo sindicato.

10 — Se o trabalhador não for considerado apto, poderá requerer novo exame no prazo de um ano.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais poderão efectuar o desconto das quotas sindicais e enviá-las ao respectivo sindicato dos trabalhadores que apresentem a competente declaração.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo em contrário.

3 — A ocorrência durante a semana de qualquer feriado obrigatório ou facultativo não dá lugar a reajustamento nem prolongamento de horário.

Cláusula 10.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo; o sábado considera-se dia de descanso complementar, salvo os casos de trabalho por turnos ou de compensação.

2 — Os feriados são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º 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.

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

4 — Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado do dia da capital de distrito.

5 — Quando os feriados obrigatórios justifiquem a adopção das denominadas «pontes», os trabalhadores poderão decidir por maioria, em votação secreta se a «ponte» deverá ser adoptada, desde que, para o efeito, obtenham o acordo da entidade patronal. Havendo «ponte», os trabalhadores compensarão o tempo perdido à razão de uma hora por dia, a não ser nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro, em que tais horas poderão ser compensadas ao sábado; estas horas de compensação nunca poderão ser consideradas como horas de trabalho extraordinário ou de trabalho em dia de descanso complementar.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de descanso semanal e aos dias feriados obrigatórios estabelecidos neste CCT, sem que possa haver compensação com trabalho extraordinário.

7 — O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e feriado previstos neste CCT terá direito à retribuição normal que lhe é devida acrescida da remuneração em dobro.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 10.^a-A

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 11.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se, em geral, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — 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 12.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

Cláusula 13.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — Poderá, a entidade patronal, encerrar total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelos menos, 15 dias consecutivos.

Cláusula 14.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.

4 — Nos contratos a que se aplique o regime do presente artigo, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 15.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 25.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 16.^a

Acumulação e remissão de férias

1 — 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grande prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 17.^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 de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade nele referida, nos termos do número anterior e do disposto na presente convenção.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 18.^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 a 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 início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável. Neste caso — na falta de acordo entre as partes — caberá ao empregador a marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 19.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 20.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho 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 de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 21.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo, caberá ao empregador a marcação dos dias de férias não gozados por motivo de doença, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 17.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 20.^a

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

Cláusula 22.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos na presente convenção, 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 23.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 24.^a

Casos especiais

Sempre que possível, a entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 25.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 26.^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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 27.^a

Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

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

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

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

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

9 — A entidade patronal deverá dar ao trabalhador recibo da entrega do documento justificativo, devendo comunicar-lhe expressamente se considera ou não falta justificada.

Cláusula 28.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pai, mãe, filhos, sogros, padrasto e madrastra, enteados, genros e noras — cinco dias;

Avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação — dois dias;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas, pelo pai, por motivo de nascimento de filhos durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

h) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;

i) As originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

Cláusula 29.^a

Faltas injustificadas

1 — São injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e são descontadas na antiguidade do trabalhador.

3 — As faltas que impliquem perda de remuneração serão descontadas no vencimento mensal do trabalhador, com base na seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{40 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 30.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos previstos na alínea c) da cláusula 28.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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 ou seguro;

d) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito.

Cláusula 31.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeada-

mente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês.

2 — No caso de ocorrer um processo de despedimento colectivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respectivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.

3 — O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal nos prazos de 15 ou de 5 dias, conforme se trate ou não de regresso de serviço militar. A não observância de tais prazos por parte do trabalhador é susceptível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.

6 — a) Os trabalhadores que prestam serviço militar obrigatório têm direito a retomar o serviço na empresa durante o tempo em que se encontrem em situação de licença registada, desde que esta não tenha sido concedida por menos de um mês, devendo, porém, o trabalhador apresentar-se à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias e esta aceitá-lo dentro de prazo igual, salvo manifesta impossibilidade por parte da entidade patronal em receber o trabalhador.

b) Tendo havido substituição do trabalhador, pode a entidade patronal colocá-lo, enquanto durar o contrato de substituição, em categoria diferente daquela que tinha na empresa, mas sem diminuição da retribuição anteriormente auferida.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuições

1 — As retribuições são as que constam do quadro do anexo I, que integra, para todos os efeitos, o presente CCT.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e o nome da entidade patronal ou designação social da empresa.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €4,90.

2 — O valor do referido subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Para os efeitos do n.º 1, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

Cláusula 34.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

Nos casos de acidente cuja baixa seja superior a 15 dias, a entidade patronal pagará ao respectivo trabalhador, até ao limite de 15 dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela seguradora, nas mesmas condições em que esta proceder.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2 — a) O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 7,5 km do local onde habitualmente o trabalhador presta serviço, considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao almoço por conta da entidade patronal e ao pagamento das despesas de viagem de ida e regresso quando a entidade patronal não conceder transporte.

b) O tempo despendido nas viagens de ida e regresso, quando efectuadas fora das horas normais de serviço, se for superior a duas horas por dia, será remunerado como trabalho extraordinário no tempo que exceder essas duas horas.

3 — Sempre que o trabalhador seja acidentalmente deslocado para prestar serviço fora do local habitual de trabalho, sem regresso diário ao local onde habitualmente pernoute, tem direito a:

a) Concessão de alojamento condigno, pequeno-almoço, almoço e jantar;

b) Pagamento das viagens de ida e regresso nos termos do disposto na alínea a) do número anterior.

4 — Se a deslocação se prolongar por mais de uma semana, o trabalhador tem ainda direito a que lhe seja concedido semanalmente transporte de ida e volta, nas horas normais de serviço, para o local da sua residência habitual, nos termos atrás enunciados.

5 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato nos mesmos termos se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal ou da Páscoa.

6 — Para efeitos da presente convenção, considera-se transferido o trabalhador que passa a trabalhar com carácter definitivo em local diferente do local de trabalho para que foi admitido, conforme definido nesta convenção.

7 — O disposto nos n.ºs 1 a 6 não prejudica o preceituado em lei geral sobre transferência e mobilidade do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição até ao dia 18 de Dezembro do ano a que respeitar.

2 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado no ano a que respeitar.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

5 — Cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar, nocturno e por turnos

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos excepcionais de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na eminência de sofrer prejuízos sérios ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho exclusivamente extraordinário, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos.

5 — A prestação de trabalho extraordinário confere direito a remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

50 % para a primeira hora de trabalho extraordinário;

75 % para a segunda hora de trabalho extraordinário e seguintes.

6 — O trabalho prestado das 20 horas às 7 horas será considerado trabalho nocturno e será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

7 — Os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber retribuição mais elevada.

Cláusula 39.^a

Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, a vigilância fora do período normal de trabalho poderá ser confiada a trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que dêem o seu acordo, que será por escrito no caso de os trabalhadores o solicitarem antes de iniciar o efectivo exercício da referida vigilância e lhe sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 30 % sobre a remuneração normal.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a que sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória Grupo A prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados não confere direito a remuneração para além dos 30 %, constante do n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 40.^a

Vestuário e equipamento de protecção

A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de protecção apropriado às condições climáticas quando o trabalho for prestado ao ar livre, nomeadamente fatos impermeáveis e botas de borracha.

Cláusula 41.^a

Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será o director técnico ou o seu representante, dois representantes dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado de encarregado de segurança, e será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Cláusula 42.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e todos os relacionados com a extracção e transformação de rochas.

2 — Considera-se estar sob o efeito de álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os repre-

sentantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se, em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por oito membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, quatro em representação de cada uma das partes.

13 — Com excepção dos n.ºs 1, 4 e 12, suspendem-se as disposições da presente cláusula até 30 de Setembro de 2006 por forma a permitir a realização de acções de informação e sensibilização a efectuar conjuntamente pelas associações patronais e sindicais, dada a inexistência de representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, legalmente eleitos.

14 — A suspensão referida no parágrafo anterior não se aplica às empresas onde sejam realizadas as acções conjuntas de informação e sensibilização, bem como às que tenham ou venham a ter regulamento interno devidamente aprovado pela ACT.

15 — Antes da realização das referidas acções conjuntas, as associações patronais informarão os sindicatos com a antecedência de pelo menos oito dias.

Cláusula 43.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5 — No funcionamento da comissão paritária observa-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

c) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora de casos omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação.

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas

SMN = €450

	Euros
Grupo I	
Director técnico da pedreira	941
Grupo II	
Técnico superior de segurança e higiene do trabalho	732,50
Grupo III	
Técnico de segurança e higiene do trabalho	627,50
Grupo A	
Encarregado	667
Grupo B	
Assistente administrativo	505,50
Assistente comercial/vendedor	
Canteiro	
Condutor-manobrador	
Electricista	
Mecânico auto	
Motorista de pesados	493,50
Pedreiro montante de 1. ^a	
Grupo C	
Analista	493,50
Carregador de fogo	
Marteleiro	
Serralheiro	
Grupo D	
Maquinista de corte	465
Operador de britadeira	
Pedreiro montante de 2. ^a	
Polidor/serrador/acabador	

	Euros
Grupo E	
Afiador de ferramentas	455
Apontador	
Montante auxiliar	
Praticante do 2.º ano	
Grupo F	
Auxiliar	450
Guarda	
Praticante do 1.º ano	
Servente	
Grupo G	
Aprendiz do 2.º ano	360 (*)
Auxiliar menor de 17 anos	
Grupo H	
Aprendiz do 1.º ano	337,50 (**)
Auxiliar menor de 16 anos	

(*) Corresponde a 80 % do salário mínimo nacional (2009).

(**) Corresponde a 75 % do salário mínimo nacional (2009).

A presente tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

Porto, 16 de Novembro de 2009.

Pela ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora:

Maria Francelina de Oliveira Pinto, mandatária.

José Henrique Eiró Carvalho, mandatário.

Luís Noronha Nascimento, mandatário.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

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;

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

Lisboa, 16 de Novembro de 2009. — Pela Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Manuel d'Ascensão Tomás*.

Depositado em 27 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 250/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Banco de Portugal e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Revisão global.

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 filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por Sindicatos representados.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este Acordo cerca de 1650 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.

4 — Os trabalhadores filiados no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas podem continuar a ser abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, nos termos previstos na cláusula 151.ª

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 antecipadamente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado, nos termos legais.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^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 representantes, 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 representados, 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 lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, considerando-se como tais as do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

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

Cláusula 8.^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 2 em cada 100 trabalhadores a admitir;

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

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

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

Cláusula 13.^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 147.^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 do 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 retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

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

Cláusula 18.^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 um dos sindicatos representados pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência 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 — um trabalhador;

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

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

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

e) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados — seis 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 representados 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 representados 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 desses 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) Disponer, 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 respectivos sindicatos representados até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao respectivo sindicato representado 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 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, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

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

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

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

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

f) Despedir sem justa causa o trabalhador;

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

Cláusula 22.^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 conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

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

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

d) Prestar aos sindicatos representados, 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 verificarem, 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 representados, 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 em situação comparável.

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

Cláusula 33.^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, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga

respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, 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 40 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 a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas no n.º 3 da cláusula 45.^a e no n.º 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 Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 40.^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 na 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, sem prejuízo do disposto no n.º 10.

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

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

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical.

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

a) Os portadores de deficiência;

b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

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

10 — Em caso de prestação de trabalho no estrangeiro em dia feriado em Portugal não há lugar ao pagamento de retribuição adicional por trabalho suplementar, mas o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório,

sem prejuízo do regime aplicável à prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e do pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 42.^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 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 90 dias seguintes, sem prejuízo de dever ser obrigatoriamente gozado num dos 3 dias úteis seguintes o descanso compensatório referente a um dos dias de descanso semanal quando seja prestado trabalho suplementar nos 2 dias de descanso semanal da mesma semana.

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

6 — O Banco pode acordar com o trabalhador a substituição do gozo de descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado em feriados e dias normais de trabalho pelo pagamento da retribuição do trabalho

suplementar com um acréscimo equivalente ao valor da retribuição de uma hora normal de trabalho, em casos excepcionais de inconveniência para o serviço ou a pedido do trabalhador.

Cláusula 45.^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 Autoridade para as Condições do Trabalho e aos sindicatos representados, sempre que solicitado por estes.

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

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

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acom-

panhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

Cláusula 48.^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 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

Cláusula 50.^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 condicionamentos:

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

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

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

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

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

Cláusula 60.^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 funcio-

namento 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 ou, cumprido o requisito previsto no n.º 3 da cláusula 59.^a, 10 dias úteis.

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 situação de risco clínico durante a gravidez, interrupção de gravidez, adopção e parental em qualquer modalidade durante o gozo de férias, bem como de não gozo das mesmas por facto

respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados ou pagos até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 2 da cláusula 68.^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 seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;

c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;

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

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

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

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

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

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco;

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

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

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

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

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

Cláusula 69.^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 um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 73.^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 a 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 conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 80.^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 oitava.

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 onze 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: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos;
- 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 oito 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, consequentemente, 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) Regime previsto na cláusula 133.^a nas situações que, por força da lei, sejam consideradas como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 94.^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) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1 % do nível 6;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 101.^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-estudante

Cláusula 98.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os 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 queira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com 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 tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

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

Cláusula 101.^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 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 do que 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.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 105.^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 do que 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, decide acerca da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, caso em que deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o Banco não é obrigado a proceder à audição de mais de 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, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Se o Banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

Cláusula 109.^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

mento, 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 três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou 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 Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do Banco;

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)* e *d)* do número anterior, ou até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea *c)* do n.º 1, é de um ano, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

4 — Em caso de aplicação de sanção abusiva, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes da cláusula 114.^a

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;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 104.^a

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

4 — O procedimento só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 6 da cláusula 108.^a, ou ainda o prazo de resposta à nota de culpa;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não forem comunicados por escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a, ou não estiverem elaborados nos termos dos n.ºs 10, 12 e 13 da cláusula 108.^a

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 114.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita o trabalhador tem direito a:

a) Receber uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Ser reintegrado no Banco, no mesmo local de trabalho ou, por acordo, noutra localidade, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

3 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização a atribuir será de 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — Quando a sanção abusiva aplicada for a prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 112.ª, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base, diuturnidades e anuidades correspondentes a 12 meses.

7 — No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas no n.º 7 da cláusula 108.ª ou a inobservância do prazo referido no n.º 11 da mesma cláusula, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1.

Cláusula 115.ª

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 116.ª

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 117.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 justificarem, 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 de protecção da parentalidade, 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 Janeiro de 1995 contribuirão para o Fundo de Pensões do Banco com 5 % da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no número anterior não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 77.^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 sobrevivente;

b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos ou 25 anos, desde que, tendo

mais de 18, estejam matriculados e frequentem qualquer curso de nível secundário ou médio e superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As pensões de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês são atribuídos pelo seguinte modo:

- a) 50 % para o cônjuge 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 dos 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) À pessoa que, no momento da morte, vivesse com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, desde que o seu rendimento mensal não exceda o valor da retribuição mínima mensal estabelecida por lei.

10 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

11 — O valor da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, exceder o valor mensal da pensão de reforma que seria devida ao trabalhador falecido.

12 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 130.^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 ver-

bas 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 SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e comparticipações 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 comparticipações 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:

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 da subalínea 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 125.^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 123.^a, devam entregar ao Banco.

3 — O Banco remeterá aos SAMS de cada sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de protecção da parentalidade

Cláusula 133.^a

Regime de protecção na parentalidade

1 — Aos trabalhadores do Banco é aplicável o regime legal de protecção na parentalidade.

2 — As ausências verificadas ao abrigo do regime referido no número anterior que determinem a perda da retribuição conferem o direito a subsídios, a atribuir pelo Banco, de natureza e em percentagens similares às estabelecidas na lei para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social.

3 — Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula o Banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o Fundo de Pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 134.^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 135.^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 136.^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 137.^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 138.^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.

SECÇÃO VI

Segurança social — Disposições especiais

Cláusula 139.^a

Doença

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os tra-

balhadores ao Banco a totalidade das quantias adiantadas, juntamente com os comprovativos enviados pela segurança social, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 140.^a

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral de segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5% a cargo do Banco e 1,5% a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões, em que, com observância da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.^a deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as

contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 141.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.^a e na cláusula 125.^a não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009, e seus familiares, integrados no Regime Geral de Segurança Social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.^a a 132.^a, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 142.^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 143.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 144.^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 145.^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 146.^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 sete elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários, outros três pelo Banco e um sétimo, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3 — Cada parte designará três 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, três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 147.^a

Antiguidade

1 — A antiguidade dos trabalhadores a quem foi aplicado o ACT para o sector bancário revogado pelos AE que agora se revogam é determinada nos termos das regras previstas nas cláusulas 17.^a, 17.^a-A e 143.^a do referido ACT.

2 — Nos casos de cessação do contrato de trabalho com o Banco antes da entrada em vigor deste acordo, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 127.^a, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

3 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.^a não prejudica o direito do trabalhador, ao abrigo da cláusula 18.^a do ACT referido no n.º 1, a ser promovido ao nível seguinte, uma única vez, por força da contagem do tempo que esteja em curso à data da entrada em vigor do presente acordo, logo que o referido trabalhador atinja a antiguidade para tal e desde que não tenha sido entretanto promovido ao abrigo da referida cláusula 15.^a

Cláusula 148.^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 149.^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 estavam colocados à data da entrada em vigor do AE ora revogado.

Cláusula 150.^a

Diuturnidades e anuidades

Na aplicação do regime de diuturnidades e anuidades estabelecido nas cláusulas 86.^a e 87.^a, a oitava diuturnidade e o sistema de anuidades apenas abrangem os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

Cláusula 151.^a

Disposição transitória

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas que optaram pela manutenção da aplicação do ACT para o sector bancário, nos termos da cláusula 156.^a, n.ºs 2 e 3, do AE subscrito por aquele Sindicato e agora revogado, continuam a ser abrangidos pela convenção colectiva de trabalho pela qual optaram, mantendo a possibilidade de, anualmente, optarem, de forma irrevogável, pela aplicação do presente AE, devendo, para tanto, comunicar a sua opção por escrito ao Banco no decurso do mês de Janeiro de cada ano.

2 — O disposto nos n.ºs 7, 8 e 11 da cláusula 108.^a e na cláusula 116.^a entra em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho, continuando entretanto a aplicar-se as respectivas normas legais e as normas constantes dos acordos de empresa ora revogados.

Cláusula 152.^a

Norma revogatória

Com a entrada em vigor deste acordo de empresa (AE), ficam revogados os anteriores acordos de empresa celebrados entre os signatários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 2007, 42, de 15 de Novembro de 2007, e 3, de 22 de Janeiro de 2008, bem como a revisão da tabela salarial daquele primeiro publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

ANEXO I

Carreiras e níveis mínimos de retribuição

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
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
		Operador de informática principal.	9
		Técnico de contabilidade.	9

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	
A	Técnica	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 contrafações de notas e moedas.	7	
		Técnico de artes gráficas	7	
		Desenhador	7	
		Secretário	7	
		Técnico de instalações electrónicas/electromecánicas.	7	
Operador de informática	7			
Técnico-administrativa		Técnico administrativo especializado.	12	
		Técnico administrativo	7	
		Administrativo	5	
B	Chefia	Encarregado	8	
		Supervisor	8	
		Encarregado de cafetaria.	5	
		Encarregado de limpeza	5	
	Apoio especializado . . .		Assistente de manutenção.	3
			Electricista/electromecânico.	3
			Telefonista	3
			Operador gráfico e de impressão.	3
	Apoio geral		Vigilante	2
			Motorista	2
			Contínuo	2
			Auxiliar de produção e serviços.	2
	Apoio auxiliar		Auxiliar de cafetaria . . .	1
Auxiliar de limpeza . . .			1	

ANEXO II

Categorias/cargos — Descrição de funções

Grupo A

I — Carreira de gestão

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 5.ª 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 áudio-visual 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, orien-

tar 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

(Em euros)

Nível	AE Retribuição	Escalaões salariais (*)			
		A	B	C	D
18	2 696,15	3 041,07	3 414,71	3 903,33	4 297,20
17	2 437,90	2 627,95	2 833,41	3 238,21	3 565,51
16	2 268,15	2 403,01	2 571,19	2 936,41	
15	2 089,55	2 202,33	2 356,35	2 691,16	
14	1 907,04	2 010,40	2 153,28		
13	1 730,79	1 827,95	1 956,15		
12	1 584,99	1 673,83	1 789,31		
11	1 460,03	1 533,24	1 640,71		
10	1 305,90	1 383,90	1 480,54		
9	1 198,12	1 261,13	1 349,33		
8	1 085,39	1 145,21	1 225,20		
7	1 004,42	1 054,51	1 128,56		
6	949,75	997,02	1 067,01		
5	840,40	892,78	955,17		
4	729,49	776,67			
3	634,20	677,22			
2	559,22	597,24			
1	475,40	508,72			

ANEXO IV

Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v.	2.º período — Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo v.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). — Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v.
(*) 1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58

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 pensões iguais a metade dos fixados no anexo v.	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). — Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v.
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 primeiro ano conta-se como um ano completo de serviço.

ANEXO V

QUADRO N.º 1

Tabela de pensões de reforma (com 35 ou mais anos de serviço)

(Em euros)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
18	2 320,59	2 617,32	2 939,08	3 359,47	3 698,95
17	2 094,09	2 257,50	2 433,77	2 781,43	3 062,27
16	1 933,35	2 048,97	2 191,89	2 503,12	
15	1 783,09	1 879,18	2 011,03	2 296,46	
14	1 629,84	1 718,74	1 840,54		
13	1 489,53	1 573,20	1 683,33		
12	1 377,67	1 455,14	1 555,21		
11	1 281,62	1 346,67	1 440,80		
10	1 160,42	1 230,29	1 316,18		
9	1 065,38	1 121,13	1 199,90		
8	965,16	1 019,13	1 089,88		
7	895,79	940,89	1 006,61		
6	851,40	894,40	956,79		
5	762,88	810,44	866,94		
4	672,58	715,88			
3	595,98	636,36			
2	534,56	570,75			
1	475,40	508,69			

QUADRO N.º 2

Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.ª, n.º 2)

Grupo		Nível	Euros
A		5	762,88
B	Encarregado	3	595,98
	Apoio especializado		
B	Supervisor	2	534,56
	Apoio geral		

Grupo		Nível	Euros
	Encarregado de cafetaria Encarregado de limpeza Apoio auxiliar	1	475,40

ANEXO VI**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
27. ^a , n.º 3	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	146 273,41
88. ^a	Subsídio de almoço	10,59
86. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades (antiguidade)	40,40
87. ^a , n.º 1:	Anuidades:	
Alínea a)	1. ^a	8,08
Alínea b)	2. ^a	16,16
Alínea c)	3. ^a	24,24
Alínea d)	4. ^a	32,32
92. ^a :	Despesas com deslocações:	
N.º 4	Em território português	49,74
N.º 4	No estrangeiro	174,01
N.º 6	Deslocação diária (uma só refeição).	15,46
N.º 10	Indemnização por morte/acidente de viagem.	146 273,41
89. ^a	Abono para falhas (mensal)	133,30
90. ^a	Subsídio de claviculário (mensal).	133,30
95. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante (mensal).	19,04
96. ^a	Subsídio infantil (mensal)	24,82
97. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo (trimestral):	
Alínea a)	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade.	27,59
Alínea b)	5.º e 6.º anos de escolaridade.	39
Alínea c)	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade.	48,47
Alínea d)	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade.	58,86
Alínea e)	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	67,45
143. ^a	Crédito à habitação	178 640

ANEXO VII**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Beneficiários**

Os empréstimos objecto deste Regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no activo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

Artigo 2.º**Finalidades dos empréstimos**

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos respectivos beneficiários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria;
- Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- 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:

- Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- 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:

- O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- 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 tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do número precedente:

a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de cinco anos, a contar da data da respectiva escritura, salvo situações excepcionais de manifesta e comprovada necessidade;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de cento e oitenta dias, da anterior habitação;

c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5 — Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efectuada por engenheiro indicado pelo Banco.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo ou reformados em relação aos quais se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 3.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se,

possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no Acordo como valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) «Agregado familiar» o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de dois anos e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O Banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo n.º 1 deste regulamento.

2 — Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de noventa 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 1.ª prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações são sempre deduzidas mensalmente nas retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, que devem estar devidamente provisionadas.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 2.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 15.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do

número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

Artigo 13.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o Banco 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 14.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 15.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — O Banco efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 12.º, sem qualquer encargo para o mutuário.

Artigo 16.º

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

Cessações do contrato de trabalho

1 — A amortização mensal do empréstimo, segundo o prazo inicial, será mantida nos casos em que cesse o contrato de trabalho por motivo de despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, acrescida de dois pontos percentuais.

3 — Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Instrução do processo

1 — Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

A) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;
- h) Ficha técnica da habitação, quando legalmente exigível;
- i) Outros documentos que sejam solicitados, designadamente certidão do IPPAR para habitações adquiridas em Lisboa;

B) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara municipal, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário;

C) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

a) São necessários os elementos constantes das subalíneas a), d) e f) da alínea A) e das subalíneas d) e e) da alínea B);

b) A instituição pode, excepcionalmente, dispensar a observância da subalínea e) do 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

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Se o entender conveniente, o Banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo c o montante global do crédito a conceder, r a retribuição mensal base do nível 10 do acordo à data do início do exercício e n o número de trabalhadores no activo e reformados do Banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

ANEXO N.º 1

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;

Locação — 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;
Coabitação com familiares — 5 pontos;
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR — número de pessoas residentes;
NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de um);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;
Superior a 10 % até 20 % — 10 pontos;
Superior a 20 % até 30 % — 15 pontos;
Superior a 30 % até 40 % — 20 pontos;
Superior a 40 % 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* a retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem).

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 0 pontos aos reformados;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com, pelo menos, três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO N.º 2

Definições

Administração directa. — Para efeitos do n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração directa» aquela

em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação. — Habitação própria inadequada — entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem. — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem). — Entende-se por «independência» ou «coabitação» a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação. — Número de divisões assoalhadas — 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, 11 de Novembro de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pela Federação do Sector Financeiro (FEBASE):

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.
Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Carlos Manuel Simões Silva, mandatário.
Aníbal José da Costa Ribeiro, mandatário.
Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 27 de Novembro de 2009, a fl. 62 do livro n.º 11, com o n.º 251/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação de Motoristas Dignos (AMD)

Eleição em 2 de Novembro de 2009 para o mandato de quatro anos.

Membros da direcção:

Presidente — Joaquim Paulo Coelho São Bento, portador do bilhete de identidade n.º 9563925, emitido em 13 de Maio de 2005 pelos SIC de Lisboa, número de identificação fiscal 193686511, residente na Avenida das Ribeiras, 667, hab. 413, freguesia e concelho de Matosinhos.

Tesoureiro — Carlos Manuel da Silva Saraiva, portador do bilhete de identidade n.º 11773833, emitido em 28 de Outubro de 2004 pelos SIC do Porto, número de identificação fiscal 222308966, residente na Rua do Padre Álvaro da Silva Barbosa, 1405, freguesia de Vila Caiz, concelho de Amarante.

Secretário — Joaquim Manuel de Jesus Luís, portador do bilhete de identidade n.º 10351816, emitido em 29 de Setembro de 2008 pelos SIC do Porto, número de identificação fiscal 214646815, residente na Praceta de Ponte da Pedra, 71, 3.º, hab. 20, freguesia de Leça do Balio, concelho de Matosinhos.

1.º suplente — André Bráulio Queirós Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 11466358, emitido em 30 de Janeiro de 2006 pelos SIC do Porto, número de identificação fiscal 220903166, residente na Rua da Soeime, 65, 1.º, esquerdo frente, freguesia de Vilar de Andorinho, concelho de Vila Nova de Gaia.

2.º suplente — Ricardo Manuel de Melo Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 11473721, emitido em 14 de Fevereiro de 2008 pelos SIC do Porto, número de identificação fiscal 220972427, residente na Rua da Quinta da Comenda, 152, 3.º, esquerdo, freguesia de Águas Santas, concelho da Maia.

**FEBASE — Federação do Sector
Financeiro — Substituição**

No secretariado, eleito em 2008, para o mandato de quatro anos, e cuja composição foi publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, foi efectuada a seguinte alteração nos pelouros:

Maria Alice Martins, com o bilhete de identidade n.º 2527375 é substituída por António José Real da Fonseca, com o bilhete de identidade n.º 8147178.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APSA — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares, que passa a designar-se APARD — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária no dia 29 de Outubro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009.

Artigo 1.º

A APARD — Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a lei vigente.

Artigo 6.º

1 — Podem ser associadas da APARD as empresas referidas no artigo 3.º desde que proposta a sua admissão por, pelo menos, dois associados e mediante aprovação da direcção.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Registado em 30 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 92 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 28 de Outubro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e sede

1 — A Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria, adiante designada por APIO, sem fins lucrativos, teve a sua origem no Grémio dos Industriais de Ourivesaria do Sul, fundado em 1941, entretanto transformado em Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, em 1975, e rege-se pelos presentes estatutos.

2 — A APIO tem a sua sede em Lisboa.

3 — Poderão ser criadas delegações e sucursais em qualquer ponto do País, por simples deliberação da direcção.

Artigo 2.º

Objectivo

1 — A APIO tem como objectivo a defesa e promoção das actividades do sector de ourivesaria que representa e, em particular, dos seus associados, a nível nacional e internacional.

2 — Para boa execução do seu objecto a APIO deverá, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento de actividades e serviços, nomeadamente de promoção de negócios e investimentos, de certificação, de informação e apoio técnico;
- b) Promover a formação profissional e ensino técnico-profissional e superior;
- c) Representar os legítimos direitos e interesses das entidades que representa, junto do poder central e local;
- d) Colaborar com a Administração Pública, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros, bem como com outras entidades que promovam o desenvolvimento do sector da ourivesaria em Portugal e no exterior;

e) Organizar e manter actualizado o cadastro das entidades associadas e outros elementos necessários ou convenientes à existência e fins da APIO;

f) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal e o exercício da actividade representada com infracção dos preceitos legais ou regulamentares;

g) Criar ou promover a criação de organizações ou serviços de interesse comum;

h) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 3.º

Insígnias

A APIO tem como insígnia a figura do Santo Eloy.

Artigo 4.º

Duração

A APIO é constituída por tempo indeterminado e o ano social corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Categorias

1 — Podem ser membros da APIO:

a) As pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que no território nacional exerçam, directa ou indirectamente, a indústria de ourivesaria e actividades conexas ou complementares;

b) Instituições ou outros organismos que, não prosseguindo fins lucrativos e não tendo natureza política, exerçam a sua actividade em domínios que, directa ou indirectamente, se prendam ou influenciem a actividade do sector representada pela APIO.

2 — Os associados integram duas categorias: honorários e efectivos.

a) São sócios honorários os que, tendo prestado relevantes serviços ao sector da ourivesaria ou à APIO, mereçam tal distinção, a conferir pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

b) São sócios efectivos os que, podendo participar na vida interna da instituição através dos seus diferentes órgãos, contribuem financeiramente para esta, pela forma estabelecida nos presentes estatutos.

Artigo 6.º

Admissão

1 — A admissão de associados é da competência da direcção.

2 — O valor das quotas será fixado pela assembleia geral, podendo ser revisto anualmente, mediante proposta da direcção.

3 — As quotas são pagas mensalmente, trimestralmente, quadrimestralmente, semestralmente ou anualmente, me-

diante opção de cada sócio, considerando-se vencidas a partir do 1.º dia do período a que respeitem.

Artigo 7.º

Exclusão

1 — Perdem a qualidade de associados da APIO aqueles que:

a) Apresentem por escrito a sua demissão;

b) Tenham cometido qualquer acto lesivo da actividade empresarial ou agido, directa ou indirectamente, de forma grave e culposa, em contradição com a letra e ou o espírito dos presentes estatutos;

c) Cessem a sua actividade.

2 — Compete à direcção declarar a perda da qualidade de sócio, cabendo recurso da respectiva deliberação para a assembleia geral.

3 — A exclusão implica a perda de todos os direitos sociais e das quotas ou outras prestações com que o sócio tenha contribuído para a APIO.

4 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1, o sócio, ao comunicar a sua decisão, deverá pagar as contribuições vencidas até à data da comunicação.

Artigo 8.º

Suspensão e readmissão

1 — Podem ser suspensos dos seus direitos os associados que não paguem as suas quotas no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.

2 — A situação de suspensão será comunicada ao sócio remisso, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo-lhe fixado o prazo de seis meses para regularizar o seu débito ou justificar a falta de pagamento.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, na falta de regularização do débito ou de justificação de falta, poderá o sócio ser de imediato excluído.

4 — Compete à direcção deliberar sobre a aceitação da justificação ou exclusão do sócio.

5 — O sócio excluído nos termos do presente artigo poderá ser readmitido decorrido o prazo de um ano e desde que tenha procedido ao integral pagamento dos débitos existentes à data da exclusão.

Artigo 9.º

Direitos

Os associados da APIO têm direito a:

a) Frequentar as instalações da APIO nas condições que forem estipuladas;

b) Assistir a todas as manifestações que a APIO promova e nelas participar activamente nos termos e condições de especial vantagem que, para o efeito, venham a ser oferecidas aos sócios;

c) Usufruir de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência da APIO e das actividades por esta prosseguidas;

d) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

e) Assistir às reuniões de assembleia geral, participando nos trabalhos e votações que nelas houver lugar;

f) Recorrer, nos termos destes estatutos, da aplicação de sanções que considerem indevidas.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos associados:

a) Contribuir por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da APIO;

b) Servir os cargos para que foram eleitos, nos termos dos estatutos, salvo manifesta impossibilidade;

c) Pagar atempadamente as suas contribuições para a APIO;

d) Respeitar as deliberações tomadas pela assembleia geral e demais órgãos sociais, nos termos da lei e dos estatutos;

e) Indicar e manter actualizada a designação do seu representante na Associação, o qual será necessariamente um administrador ou gerente;

f) Prestar as informações que, não tendo carácter reservado, lhes sejam solicitadas para a prossecução dos objectos sociais.

Artigo 11.º

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a conduta do associado que viole os seus deveres impostos por lei, pelos estatutos, pelo código de ética profissional e pelos regulamentos internos da APIO ou que se traduza no desrespeito das deliberações dos órgãos da Associação.

Artigo 12.º

Penas

1 — Às infracções disciplinares são aplicadas, consoante a gravidade dos comportamentos, as seguintes penas:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Multa de €249,40 a €4987,97;

d) Suspensão;

e) Expulsão.

2 — A pena de expulsão apenas será aplicável aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

Artigo 13.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias e sem que dela e das provas produzidas quando apresentadas tempestivamente a direcção haja tomado conhecimento.

2 — As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 14.º

Recurso para a assembleia geral

1 — Das decisões da direcção que apliquem sanção mais grave do que a prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º cabe recurso para a assembleia geral.

2 — Os recursos terão de ser interpostos no prazo de oito dias contados a partir da notificação da decisão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 15.º

Órgãos sociais

São órgãos da APIO:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) O conselho fiscal.

Artigo 16.º

Eleições e disposições gerais

1 — Os órgãos sociais da APIO são eleitos por sufrágio directo e universal pelos associados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Os mandatos têm a duração de três anos, podem ser renováveis e são exercidos sem remuneração.

3 — A assembleia eleitoral será fixada pelo presidente da mesa com uma antecedência mínima de 20 dias.

4 — As candidaturas serão apresentadas na sede da APIO, no prazo mínimo de 10 dias antes da assembleia eleitoral, subscritas pelo menos por 12 associados elegíveis e no pleno gozo dos seus direitos, podendo a direcção cessante propor listas de candidatas.

5 — As candidaturas serão afixadas na sede nos oito dias anteriores ao da eleição.

6 — As candidaturas serão aparentemente iguais, a votação será por escrutínio secreto e a eleição por maioria simples dos votos.

7 — Nenhum associado pode estar representado, no mesmo mandato, em mais de um órgão electivo.

8 — O presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos associados eleitos mediante auto que mandará lavrar.

9 — Quando a mesa ou qualquer dos restantes corpos electivos da APIO se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, designará a assembleia, logo que possível, os membros que passarão a integrar o respectivo órgão.

10 — Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direcção, designará a assembleia uma comissão directiva que assumirá a gestão da APIO e promoverá eleições no prazo máximo de seis meses.

11 — A destituição dos membros de um ou mais órgãos cabe à assembleia geral, sob proposta de pelo menos 20 % dos associados, devendo a assembleia estabelecer a forma adequada do exercício das atribuições dos respectivos órgãos até novas eleições.

CAPÍTULO IV

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Definição e convocatórias

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — As assembleias gerais são ordinárias ou extraordinárias.

3 — A convocação de qualquer assembleia geral será feita por meio de afixação da convocatória na sede da APIO e por envio de carta, correio electrónico, fax ou outro meio que a lei venha a prever, com a antecedência mínima de oito dias.

4 — Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

5 — Para alteração dos estatutos, bem como para fusão ou dissolução da Associação é obrigatória a convocação com a antecedência mínima de 30 dias e, no primeiro caso, a distribuição do projecto respectivo, com a mesma antecedência.

Artigo 18.º

Deliberações

1 — Nas assembleias gerais, os associados no pleno gozo dos seus direitos deverão inscrever-se no livro de presenças, apresentando quando exigido o cartão de associado e o comprovativo da última quota paga.

2 — A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus membros.

3 — Em segunda convocação poderá deliberar 30 minutos depois da hora fixada para a primeira, seja qual for o número de associados presentes.

4 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes e representados.

5 — As deliberações relativas à eleição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria simples dos votos presentes ou representados.

6 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou representados.

7 — As deliberações sobre a dissolução da APIO requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.

8 — O presidente da assembleia poderá exercer o voto de qualidade em caso de empate numa votação.

Artigo 19.º

Procurações

1 — Os associados podem fazer-se representar na assembleia geral por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa.

2 — É permitido o voto por correspondência, o qual para efeito de eleições, só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada, em sobrescrito fechado, com indicação exterior do nome e número de sócio votante;

b) Esse sobrescrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa, com assinatura devidamente reconhecida ou abonada pela direcção ou pela autoridade administrativa.

Artigo 20.º

Reuniões ordinárias

A assembleia geral ordinária reúne até 31 de Março:

a) Anualmente, a fim de:

i) Apreciar, discutir e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal respeitantes à gestão do ano anterior;

ii) Apreciar, discutir e votar o plano de actividades e o orçamento propostos pela direcção para o ano em curso;

iii) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos indicados na respectiva convocatória;

b) De três em três anos, para eleger os órgãos sociais da APIO previstos no artigo 15.º

Artigo 21.º

Reuniões extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne extraordinariamente por convocação do seu presidente, quando:

a) Este o julgue necessário;

b) A direcção, a mesa ou o conselho fiscal o solicitem por escrito, indicando os assuntos a tratar;

c) Pelo menos 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos o solicitem por escrito, indicando os assuntos a tratar.

2 — Neste último caso, a reunião só poderá efectuar-se se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 22.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral compõe-se de:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente, que substitui aquele nos seus impedimentos;

c) Um secretário, ao qual compete apoiar o presidente na condução e organização dos trabalhos.

2 — Na falta do presidente e do vice-presidente, os associados presentes escolherão de entre si aquele que assumirá a presidência.

3 — Na falta do secretário, o presidente escolhe de entre os presentes o associado que assume essas funções.

CAPÍTULO VI

Da direcção

Artigo 23.º

Composição

1 — A direcção compõe-se de três ou cinco membros, conforme lista proposta em sede de eleições, e de três suplentes assim distribuídos:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro; e
- d) No caso da composição prevista ser de cinco membros dois vogais.

2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e, por sua vez, os suplentes substituem qualquer dos membros efectivos, em moldes a combinar entre os mesmos, no caso de falta ou impedimento prolongado destes.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — A direcção reúne mensalmente e sempre que necessário, por convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de dois membros, deliberando validamente com a presença da maioria dos seus elementos.

2 — As deliberações da direcção são aprovadas por maioria simples, tendo o presidente, ou o vice-presidente na falta daquele, além do seu voto, o voto de qualidade.

3 — As deliberações deverão ser registadas em acta a lavar em livro próprio assinadas por todos os presentes.

Artigo 25.º

Competência genérica e representação

1 — A direcção dispõe dos mais amplos poderes para assegurar a representação e a execução dos objectivos sociais.

2 — Compete à direcção, em particular:

- a) Representar a APIO em juízo ou fora dele;
- b) Dar completa execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da APIO, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços com a adequada gestão de pessoal, incluindo admissões, demissões e exercício do poder patronal em geral;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral a proposta de alteração do valor de jónia e das quotas, de admissão de sócios honorários e outras que considere convenientes;
- e) Admitir ou recusar a admissão de sócios efectivos e deliberar sobre a sua exclusão;
- f) Elaborar, anualmente, um plano de actividades e um orçamento;
- g) Elaborar o relatório e contas anuais a submeter, juntamente com o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;

h) Nomear comissões técnicas nos termos dos presentes estatutos;

i) Exercer as demais funções que lhe estejam cometidas nos termos dos estatutos e das disposições legais aplicáveis.

3 — A direcção poderá delegar em quem julgar conveniente parte das suas atribuições.

4 — Os directores, pelas obrigações tomadas em observância da lei, dos estatutos e dos regulamentos, não contraem qualquer responsabilidade pessoal, tendo porém responsabilidade solidária perante a APIO pela execução do mandato que lhes foi confiado e para com terceiros em caso de violação dos estatutos e regulamentos.

5 — A APIO obriga-se validamente pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, devendo, sempre que se trate de actos de gestão financeira, intervir e assinar o tesoureiro.

6 — Para a prática de actos de mero expediente, é necessária e bastante a assinatura de um dos membros da direcção ou de um funcionário qualificado da APIO, a quem, para o efeito, tenham sido conferidos os necessários poderes exarados em acta da direcção.

7 — A direcção pode constituir ou nomear procuradores, fixando-lhes os poderes e duração dos respectivos contratos de representação.

Artigo 26.º

Competência específica

1 — Ao presidente compete especialmente:

- a) Representar a APIO em actos oficiais ou propor à direcção quem o substitua;
- b) Abrir e encerrar os livros da competência da direcção;
- c) Assinar com o tesoureiro todos os mapas anuais da contabilidade.

2 — Ao vice-presidente compete auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

3 — Ao tesoureiro compete especialmente:

- a) Dirigir a contabilidade da APIO e assinar a documentação contabilística;
- b) Fazer arrecadar as receitas e pagar as despesas autorizadas pela direcção;
- c) Apresentar uma proposta de orçamento anual, um balancete trimestral e as contas anuais.

Artigo 27.º

Secretariado

1 — Subordinado directamente à direcção, funciona um secretariado, ao qual compete coordenar todos os serviços da APIO e dar apoio aos órgãos sociais, nos termos do respectivo regulamento.

2 — Este secretariado será chefiado por um secretário-geral designado pela direcção, com funções remuneradas.

CAPÍTULO VII

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um relator.

2 — Compete aos membros do conselho fiscal escolher de entre si os cargos que ocuparão.

Artigo 29.º

Competência

Ao conselho fiscal competem as seguintes funções:

- a) Verificação da contabilidade, controlo orçamental e conferência de valores e os actos de gestão financeira da APIO;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas elaborados pela direcção;
- c) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o considere necessário;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 30.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá, uma vez em cada quadrimestre por convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido dos presidentes da mesa de assembleia geral ou da direcção.

2 — As deliberações deverão ser registadas em acta a lavrar em livro próprio e serão aprovadas por maioria, exercendo o presidente, ou o vice-presidente na falta daquele, o voto de qualidade.

3 — O conselho fiscal comparecerá nas reuniões da direcção quando por esta solicitado e ou quando algum assunto no âmbito das suas funções justificar a sua presença.

CAPÍTULO VIII

Das comissões técnicas

Artigo 31.º

Das comissões técnicas

1 — Para a coadjuvar no desempenho das respectivas funções, e com o fim de atingir os objectivos da APIO, poderá a direcção criar, como órgão de carácter consultivo, comissões técnicas.

2 — As comissões técnicas poderão ser constituídas por quaisquer sócios, incluindo membros dos órgãos sociais, que se tenham distinguido em virtude das suas qualificações ou conhecimentos especiais nas matérias alvo de estudo da respectiva comissão.

3 — Cada comissão integrará um número máximo de cinco membros designados pela direcção que, igualmente, nomeará o respectivo presidente.

4 — As comissões técnicas reunirão sempre que for considerado conveniente, mediante convocatória do respectivo presidente ou do presidente da direcção.

CAPÍTULO IX

Disposições financeiras

Artigo 32.º

Disposições financeiras

1 — Constituem o fundo social a totalidade das contas de reservas, assim aprovadas em assembleia geral.

2 — Constituem receitas da APIO:

- a) As quotas e outras contribuições pagas pelos sócios;
- b) As taxas fixadas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou comparticipação nas despesas emergentes das suas realizações;
- c) Os rendimentos dos seus bens próprios;
- d) As doações ou legados que lhe sejam atribuídos;
- e) Os subsídios ou outros apoios que lhe sejam concedidos por pessoas de direito privado ou público;
- f) Quaisquer outras receitas legítimas.

3 — As despesas da APIO são as que provierem dos actos de gestão, tendo em consideração o plano de actividades e o orçamento anual.

CAPÍTULO X

Da jóia e quotas

Artigo 33.º

Jóia, quotas, taxas e multas

1 — Os associados pagam as quotas e jóias que forem fixadas pela assembleia geral.

2 — A direcção deverá aprovar um regulamento de multas, donde conste o regime de penalização a aplicar aos associados que não paguem, ou não paguem atempadamente as suas quotizações, sem prejuízo do regime da respectiva responsabilidade disciplinar.

3 — As multas a aplicar pelo não pagamento ou atraso no pagamento das quotas terão como valor mínimo 5% das quotas em atraso e como valor máximo 50% do valor das quotas em atraso, cabendo à direcção desenvolver este regime sancionatório, graduando as multas a aplicar em função dos valores em dívidas e o tempo de mora no seu pagamento.

CAPÍTULO XI

Das distinções honoríficas

Artigo 34.º

Enumeração

Os que prestarem à APIO quaisquer serviços que mereçam especial reconhecimento terão direito a ser designados como associado honorário, bem como às seguintes distinções:

- a) Louvor, atribuído pela direcção ou pela assembleia geral a todos aqueles que, em representação da APIO, a tenham dignificado;
- b) Medalha especial, atribuída pela direcção ou pela assembleia geral a todos aqueles que tenham prestado relevantes serviços para APIO.

CAPÍTULO XII

Da dissolução e liquidação

Artigo 35.º

Dissolução e liquidação

1 — A APIO só pode dissolver-se quando a assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e contando com a presença da maioria dos membros eleitos para os corpos sociais, assim o deliberar nos termos dos estatutos.

2 — A assembleia geral que delibere a dissolução da APIO deliberará sobre a forma e prazo da liquidação, bem como sobre o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

3 — Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária que passará a representar a instituição em todos os actos exigidos para a liquidação.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Artigo 36.º

Casos omissos

No omissos regularão as disposições previstas na lei.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, aprovados na assembleia geral de 28 de Outubro de 2009, entram em vigor a partir da data da respectiva publicação oficial e da afixação na sede da APIO.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Artigo 38.º

Disposições transitórias

1 — O mandato de todos os titulares dos órgãos sociais cessa na data de aprovação dos presentes estatutos, mantendo-se todavia os mesmos em funções até à eleição dos novos titulares.

2 — Para a primeira eleição a realizar nos termos dos presentes estatutos, poderão ser eleitos quaisquer sócios, mesmo que façam parte dos órgãos sociais imediatamente anteriores.

Registados em 24 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 92 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação dos Comerciantes do Porto

Direcção da Associação dos Comerciantes do Porto eleita em 29 de Maio de 2009 para o mandato de três anos:

Presidente — José Armando Moura Oliveira representado por Nuno Camilo da Mota Oliveira portador do bilhete de identidade n.º 10733997.

Vice-presidente — Artur Ribeiro & Gomes, L.^{da}, representada por Artur Manuel Ribeiro portador do bilhete de identidade n.º 5995760.

Vice-presidente — Modas CARLUI, L.^{da}, representada por Luís António Sousa Sequeira portador do bilhete de identidade n.º 1935618.

Secretário — Pinheiro & Jorge, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Sampaio Coelho portador do bilhete de identidade n.º 3584294.

Vice-secretário — UNICUS — Sociedade de Mediação de Seguros, L.^{da}, representada por José Francisco Loureiro da Silva portador do bilhete de identidade n.º 7286029.

Tesoureira — Galerias da Vândoma — Comércio de Antiguidades e Leilões, L.^{da}, representada por Ana Isa-

bel Coimbra da Luz portadora do bilhete de identidade n.º 11266618.

Vice-tesoureira — Pedro & Jorge Neves, L.^{da}, representada por Pedro Emanuel Santos Neves portador do bilhete de identidade n.º 9211858.

APC — Associação Portuguesa de Empresas de Investimento

Direcção eleita em 7 de Setembro de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — Francisco José Garcia dos Santos.

Vice-presidente — Francisco de Curiel Marques Pereira.

Vogais:

Fátima Carlos Domingos Frazão.

Maria Cândida Cadeco da Rocha e Silva.

Mário José Machado Beleza Azevedo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Oeiras

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Vem o Secretariado Nacional do SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, nos termos do n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II, 'Regulamento'), comunicar a convocação da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho dos trabalhadores ao serviço da Câmara Municipal de Oeiras para o próximo dia 23 de Fevereiro de 2010.

Mais se informa que esta entidade empregadora pública tem a sua sede, em Oeiras, no Largo do Marquês de Pombal (2784-501).»

Sintra Quorum, E. M.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no Sintra Quorum, E. M.:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 24 de Fevereiro de 2010 realizar-se-á na empresa Sintra Quorum, E. M., Centro Cultural Olga Cada-val — Praceta do Dr. Francisco Sá Carneiro, 2710-720 Sintra, tendo como actividade a gestão de equipamentos culturais e turísticos, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º a 40.º da Lei n.º 102/2009.»

Exide Technologies, L.ª

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º do regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo regulamento, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Exide Technologies, L.ª:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas Sul e Ilhas informa VV. Ex.ªs de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Exide Technologies, L.ª, sita na Avenida do Dr. Carlos Leal, 2600-729 Castanheira do Ribatejo, no dia 8 de Março de 2010.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ONO Packaging Portugal, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 10 de Novembro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009:

Efectivo — Paulo Jorge Palma Justino, bilhete de identidade n.º 10021234, emitido em 2 de Março de 2006, arquivo de Setúbal.

Suplente — António José Soares Carvalho, bilhete de identidade n.º 10670425, emitido em 10 de Agosto de 2006, arquivo de Setúbal.

Registado em 23 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 96, a fl. 39 do livro n.º 1.