

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO DO GRUPO BCP¹

TÍTULO I

ÂMBITO DE APLICAÇÃO, VIGÊNCIA E FORMA DE REVISÃO

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

- 1 - O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos sindicatos signatários.
- 2 - O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.
- 3 - São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.
- 4 - O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos, «segurança social e assistência médica e cuidados de saúde» que gozam de natureza indisponível.
- 5 - O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

- 1 - O período de vigência deste acordo é de 24 meses, podendo qualquer das partes proceder anualmente à sua denúncia no mês de Outubro de modo que as negociações se iniciem no mês de Novembro.

¹ Publicado no BTE, 1ª Série, nº 4, de 29.1.2005 (texto consolidado) e alterações posteriores publicadas no BTE, 1ª Série, nº 33, de 8.9.2006.

2 - A denúncia deverá realizar-se com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

3 - Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 - A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção colectiva.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão da convenção ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4 - Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5 - A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 - O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7 - Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério 7 - responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.

8 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10 - Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11 - O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

12 - A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

TÍTULO II

DIREITOS E DEVERES LABORAIS

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5ª

Deveres das Entidades Patronais

1 – Para além de outros deveres consagrados na lei, neste Acordo ou nos contratos de trabalho, as Entidades Patronais estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente Acordo Colectivo de Trabalho;
- c) Manter permanentemente actualizado, na Direcção de Recursos Humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;
- d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na Instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;
- e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2 – A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade patronal, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da Internet ou intranet ou com o seu envio para a caixa de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 – É vedado às Entidades Patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressões sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste Acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste Acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade patronal ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Cláusula 32.ª;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4 - A violação do disposto no número anterior sujeita as Entidades Patronais às sanções previstas na lei.

Cláusula 6.ª

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) 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, dos deveres previstos no Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expreso da entidade patronal;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 7.ª

Processo individual

1 - A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, 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, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

Cláusula 8.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, nos termos do Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.ª

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 - 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.

2 - 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.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 10.ª

Direitos sindicais

Para exercício da actividade sindical nas entidades patronais signatárias do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade patronal, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações das entidades patronais, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade patronal, informações do seu interesse;

- h) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- i) Exigir das entidades patronais o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.ª

Ausências dos representantes sindicais

1 - Os representantes sindicais a seguir referidos têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, nos termos seguintes:

- a) Até cinco membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Até dois membros do conselho de gerência dos SAMS - Serviço de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Um membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de três membros por cada sindicato;
- d) Até três membros dos secretariados das secções regionais do SBSI - Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas até dois membros das comissões sindicais de delegação do SBN - Sindicato dos Bancários do Norte e um membro dos secretariados das secções regionais do SBC - Sindicato dos Bancários do Centro.

2 - Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

3 - Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos.

4 - Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos 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 de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos.

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

Cláusula 12.ª

Quotização sindical

1 - As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 - O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

3 - O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade patronal onde prestem serviço, assim o autorizem.

4 - A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

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

6 - As anomalias eventualmente detectadas no ficheiro informático referido no n.º 1 devem ser rectificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 13.ª

Condições do local de trabalho

1 - Nos termos previstos na lei, as entidades patronais são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 - O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 - Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 - Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 - As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 - Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou por em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 14.ª

Medicina do trabalho

1 - O Grupo Banco Comercial Português é obrigado à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 - Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 - Os serviços de medicina do trabalho deverão por em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 - As entidades patronais signatárias devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 - Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade patronal, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

ESTATUTO PROFISSIONAL

Cláusula 15.^a

Funções

1 - Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade patronal, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 - No caso de fusão ou de integração de entidades, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

Cláusula 16.^a

Categorias profissionais

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A - categorias da área directiva;
- b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2 - A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

Cláusula 17.^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 e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a

Cláusula 18.^a

Procuradores

1 - Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 8 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho do mandato.

2 - Relativamente aos procuradores com categoria profissional de gestor de cliente, gerente in store, supervisor e assistente, das áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, o nível a ter em consideração para efeitos do disposto no número anterior é o nível 6.

Cláusula 19.^a

Carreira profissional

- 1 - Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.
- 2 - A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.
- 3 - A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.
- 4 - As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 21.^a e 152.^a, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.
- 5 - A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 23.^a, 26.^a e 28.^a

Cláusula 20.^a

Aconselhamento e avaliação

- 1 - A entidade patronal obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.
- 2 - A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no acto ou no dia de trabalho subsequente.
- 3 - Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade patronal, que deverá ser enviado aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.
- 4 - O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

Cláusula 21.^a

Promoções e progressões

- 1 - Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a D.
- 2 - Quando a progressão na carreira profissional resulte da aplicação das condições previstas nas alíneas anteriores e se traduza na atribuição de um complemento retributivo, o trabalhador tem ainda direito a ser colocado no nível de retribuição seguinte se o complemento, adicionado à retribuição do nível em que o mesmo está colocado, atingir esse nível superior, sendo neste caso absorvido o referido complemento na exacta medida da diferença entre os dois níveis.
- 3 - Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no nº 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.
- 4 - As notações referidas no nº 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

Cláusula 22.^a

Correcção da retribuição de base

- 1 - Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:
 - a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

- b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- e) Para cinco níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 35 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 - As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a D.

3 - Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26 e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 - Para efeito do previsto no nº. 1:

- a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 97.ª;
- b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 - A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

1 - A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 - Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

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

4 - Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes à categoria profissional mais devada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6 - Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.ª que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 24.ª

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

- 1 - O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.
- 2 - O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a D, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.
- 3 - Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

Cláusula 25.ª

Período experimental

- 1 - A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.
- 2 - Nos casos em que se exija formação profissional inicial para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.
- 3 - Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 26.ª

Estágio de ingresso

- 1 - O ingresso na empresa pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.
- 2 - No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 27.ª

Contrato de trabalho a termo

- 1 - Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.
- 2 - O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de call center, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.
- 3 - O contrato a termo certo que tenha como motivo justificativo a situação prevista no número anterior, ou qualquer uma das situações previstas na lei, fica sujeito aos seguintes limites máximos de duração e de renovação: quatro anos de duração, incluindo o estágio e renovações, podendo ser renovado por três vezes.
- 4 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5 - Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas ou disposições específicas do presente Acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 28.ª

Estágio de acesso a categoria superior

1 - O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano., devendo a entidade patronal comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

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

3 - No caso de não se concretizar a integração 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 29.ª

Determinação da antiguidade

1 - Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a qualquer das entidades patronais signatárias do presente acordo anteriormente à sua entrada em vigor.

2 - Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO III

MOBILIDADE DOS TRABALHADORES

SECÇÃO I

Mobilidade funcional

Cláusula 30.^a

Mudança e equivalência de funções

- 1 - A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.
- 2 - A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade patronal e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.
- 3 - Para efeito do disposto no n. 1, deverá ser estabelecido pela entidade patronal um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre actividades ou funções conexas.
- 4 - Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.
- 5 - As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

SECÇÃO II

Mobilidade entre locais de trabalho

Cláusula 31.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

- 1 - Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:
 - a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
 - b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;
 - c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
 - d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
 - e) Necessidade comprovada de assistência à família;
 - f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.
- 2 - No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.^a

3 - O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 - Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 32.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade patronal

1 - A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 km do seu local de trabalho ou da sua residência;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 - Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade patronal não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 - No caso previsto na alínea e) do n. 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 - Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- c) Filhos menores;
- d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 - Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de factores previstos no nº 1 da cláusula anterior.

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

7 - Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade patronal 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 outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivado das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Deslocações em serviço

1 - Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 - A entidade patronal custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 98.^a

SECÇÃO III

Mobilidade inter empresas

Cláusula 34.^a

Formas de transferência

1 - Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2 - As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 35.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 - Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 - As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 36.^a

Cedência ocasional

1 - A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 34.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 - Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 - A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

4 - Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

6 - Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 37.^a

Transferência reversível

1 - A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da Cláusula 34.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 - A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na Cláusula 35.^a

CAPÍTULO IV

FORMAÇÃO

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 38.^a

Formação profissional

- 1 - Cabe à entidade patronal manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.
- 2 - Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade patronal promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.
- 3 - A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.
- 4 - O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.
- 5 - Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 39.^a

Horário do trabalhador-estudante

- 1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho 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 optar 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 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 40.^a

Férias e licença sem retribuição

1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 41.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 - O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 42.ª

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 - Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da entidade patronal, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 - Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 - Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 - Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 41.^a e 96.^a só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

5 - Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 - Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 43.^a

Competência das entidades patronais

- 1 - Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete a cada entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2 - Os regulamentos internos que as entidades patronais elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o Código Deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 44.^a

Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 45.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

- 1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal igual ou inferior a 0% do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2 - Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos; desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade patronal e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.
- 3 - O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 47.^a
- 4 - Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.
- 5 - Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do nº 4 da cláusula 85.^a, da cláusula 91.^a, do nº 6 da cláusula 117.^a, do nº 3 da cláusula 127.^a e do nº 4 da cláusula 134.^a

Cláusula 46.^a

Períodos de funcionamento

1 - Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade patronal a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;
- d) Poderão funcionar continuamente:
 - i) Os serviços de informática;
 - ii) Os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria;
 - iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;
 - iv) As áreas de autorização de pagamentos;
 - v) Outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1 - Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 - No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 30 minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3 - O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade patronal ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 48.^a

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 45 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2 - A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

- a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

- b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração das instituições outorgantes; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projectos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no n.º 1.

3 - Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2% do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo.

4 - O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no n.º 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no n.º 1.

5 - Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6 - A entidade patronal deve manter o registo legalmente previsto 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, naquelas situações em que for adoptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7 - O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8 - Os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9 - Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

Cláusula 49.ª

Horários de trabalho

1 - Dentro dos condicionamentos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade patronal estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base - aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado - aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos - aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando, porém, períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

2 - O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 - Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 46.ª;
- b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 - O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de Dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 46.ª, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 - Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3% do total de agências do conjunto das entidades patronais signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

6 - Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

7 - Os n.ºs 2 e 3 da Cláusula 47.ª não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

Cláusula 50.ª

Horários diferenciados e por turnos

1 - A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 47.ª, o qual, nos termos previstos na cláusula 48.ª, poderá ser aferido em termos médios.

2 - A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na Cláusula 56.ª

3 - A entidade patronal pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 51.ª

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 52.ª

Trabalho nocturno

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

2 - O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

Cláusula 53.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade patronal;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade patronal;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 - O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no n.º 1 ou no n.º 2 da cláusula 48ª. *

4 - A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na Cláusula 56ª deste Acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5 - Os n.ºs 2 e 3 da Cláusula 47ª não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6 - O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade patronal ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 54.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador. *

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado dentro dos limites legais e nas seguintes situações:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando a entidade patronal esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 - É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 - Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade patronal fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

Cláusula 55.ª

Registo do trabalho suplementar

1 - As Entidades Patronais devem manter, no local de trabalho, um registo informático de onde constem as horas do dia efectuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser actualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2 - Do registo previsto 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.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 56.ª

Descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - Serão observados os seguintes feriados previstos na Lei:

- 1 de Janeiro,
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (festa móvel)

10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1, 8 e 25 de Dezembro
Terça-Feira de Carnaval
Feriado municipal da localidade

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

4 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos nºs 4 e 5 da Cláusula 49.^a os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

5 - Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

5 - Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de Dezembro em dias diferentes pode a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 - O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, excepto na situação prevista no nº 2 da Cláusula 78.^a.

2 - Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de Dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

4 - No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

6 - Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, excepto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7 - Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 58.^a

Acumulação de férias

1 - As férias serão 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 de férias e ainda nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

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

Cláusula 59.^a

Marcação do período de férias

1 - A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 - As férias 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 a entidade patronal.

4 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

Cláusula 60.^a

Férias do agregado familiar

1 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

2 - Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes entidades patronais abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 61.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 - As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 - Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da entidade patronal.

2 - No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 59.^a

3 - A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no

n. 1 da cláusula 59.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 - A alteração ou interrupção do período de férias considerados no número anterior constituem a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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 poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 63.^a

Mapa de férias

As entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 64.^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 seguinte.

Cláusula 65.^a

Interrupção de férias

1 - Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3 - A interrupção 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 interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 - O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 - No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1. trimestre do ano civil subsequente.

6 - Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá 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 irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 72.^a

Cláusula 66.^a

Férias em caso de mudança de entidade patronal

1 - A mudança do trabalhador para outra entidade patronal signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 - Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 67.^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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo 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 no decurso do 1º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 - O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3 - No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 69.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal 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, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 - Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

1 - A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, 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 1º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 71.ª

Definição de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho 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 serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 72.ª

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de filho, nos termos do n.º 9 da cláusula 133.ª;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum, há mais de dois anos, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocações à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho, do regime do bombeiro voluntário e do regime do dador de sangue; como tal o trabalhador estiver inscrito;
- j) As previamente autorizadas ou aprovadas posteriormente pela entidade patronal.

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 nas alíneas e) e 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 - São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 73.ª

Prova das faltas por doença

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.

2 - Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade patronal pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

3 - No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 74.ª

Exame médico

1 - A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.

2 - No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 - Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade patronal pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 - Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 75.ª

Junta médica de verificação de doença

1 - Existindo desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da receção daquela convocatória;
- b) Nos oito dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 - A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade patronal e pelo médico por este escolhido.

3 - A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

Cláusula 76.^a

Falta aos exames médicos

1 - A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 - Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 - Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias. *

3 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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

SUBSECÇÃO III

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

- 1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações 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 nº 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 caducará no momento em que se tome por certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.
- 5 - Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.
- 6 - O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

Cláusula 80.^a

Regresso do trabalhador

- 1 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade patronal desse facto.
- 2 - Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade patronal deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.
- 3 - A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.
- 4 - A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

SUBSECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 81.^a

Licença sem retribuição

- 1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 116.^a, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respectiva categoria.
- 3 - Durante o período de licença sem retribuição 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, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.
- 4 - A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO VI

REMUNERAÇÃO

Cláusula 82.^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 da prestação do seu trabalho.

2 - A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;
- b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3 - Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- d) Subsídios de almoço e de jantar;
- e) Subsídios infantil e de estudos.

4 - Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 83.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 - A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

Cláusula 84.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 - A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2 - A retribuição diária é igual a $1/30$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 85.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores em regime de tempo completo por cada quatro anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 - As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1 dia do mês em que se vencem.

3 - Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n. 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 29.^a

4 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 86.^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 e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2 - O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de Janeiro.

Cláusula 87.^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 licença sem retribuição, o trabalhador tem 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 de admissão, o trabalhador tem 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 desta cláusula.

Cláusula 88.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 - A prestação de trabalho nocturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade patronal ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho nocturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3 - O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 89.º

Subsídio de turnos

1 - Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 – Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5% do respectivo nível mais diuturnidades.

2 - Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 90.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1 - A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados ou no dia 24 de Dezembro tem um acréscimo de 50 %.

2 - Este acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas Cláusulas 88.^a e 89.^a

Cláusula 91.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 92.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é ajustada de modo que recebam retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 93.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respectivamente.

2 - O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 3 da Cláusula 53.^a

Cláusula 94.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos termos seguintes:

a) Diurno:

1. hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2. hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1. hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2. 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 disposto no n. 1 da cláusula seguinte.

3 - O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} 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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2,5 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte 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 95.ª

Subsídio de almoço

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

3 - Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 96.ª

Subsídios de trabalhador-estudante

1 - Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 - No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 - As entidades patronais concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4 - O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 97.ª

Prémio de antiguidade

1 - Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efectiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

2 - À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador tem 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 28.^a

4 - Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço 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 25 dias úteis.

5 - Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas no Capítulo IV do Título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.^a e 11.^a

6 - Quando se verificarem as situações previstas no n.º 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 98.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 - Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade patronal o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade patronal custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade patronal.

2 - As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade patronal, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 - Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 - 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 fixado no anexo IV.

6 - Para além do previsto nos n.º 3 a 5, a entidade patronal reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 - Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade e em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 - A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 - 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 4 desta cláusula.

10 - Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11 - Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro 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.

Cláusula 99.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos Estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de comparticipação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

Cláusula 100.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas entidades patronais, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

CAPÍTULO VII

REGIME DISCIPLINAR

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

- 1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 102.^a

Sanções aplicáveis

- 1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão verbal;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - e) Despedimento com justa causa.
- 2 - As multas aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.
- 3 - A 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.
- 4 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tornando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.
- 5 - A entidade patronal suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.
- 6 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva

- 1 - Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.
- 2 - A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de 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 104.^a

Processo disciplinar

- 1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção,

a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

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 respectiva associação sindical.

4 - O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do 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.

5 - A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 - A entidade patronal não é obrigada 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.

7 - 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.

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - 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 7, 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.

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

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31. do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n. 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 - Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 105.^a

Notificação da nota de culpa

1 - O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 - Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 - A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 - As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte 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 processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 106.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 107.^a

Aplicação da sanção

1 - Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 102.^a.

2 - Sob pena de nulidade, a transacção pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

3 - A transacção referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 108.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 109.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade patronal;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas

alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma entidade patronal.

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

Cláusula 110.^a

Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 104.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da Cláusula 104.^a

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 104.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 111.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 - A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
 - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5.
 - III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indenização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

TÍTULO III

DIREITOS E DEVERES SOCIAIS

CAPÍTULO I

SEGURANÇA SOCIAL

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 112.^a

Garantia de benefícios

- 1 - As entidades patronais subscritoras do presente acordo garantem, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respectivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes do fundo de pensões de que são associadas aquelas entidades, independentemente da data da respectiva admissão.
- 2 - As entidades patronais são, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo.
- 3 - Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas entidades patronais, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.
- 4 - Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 116.^a
- 5 - As entidades patronais adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades e diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.
- 6 - As mensalidades, os valores correspondentes a diuturnidades e os demais benefícios previstos neste são actualizados de acordo com as regras no mesmo previstas e na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

Cláusula 113.^a

Fundo de pensões

- 1 - Os benefícios previstos neste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.
- 2 - O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões das entidades patronais.
- 3 - Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição do sector bancário não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das

responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 - As entidades patronais deverão fornecer aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.

5 - O fundo de pensões é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei, podendo os Sindicatos acompanhar a gestão dos planos de pensões de contribuição definitiva que vierem a ser estabelecidos, nos termos a estipular no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões, em substituição do actual plano complementar por aquele instituído e transcrito na secção III deste capítulo.

Cláusula 114.^a

Contribuições para o fundo de pensões

1 - Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.

2 - A majoração da retribuição em importância equivalente à contribuição prevista no nº 1 anterior, outorgada pela respectiva entidade patronal, não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da Cláusula 124^a, para efeitos da recepção dos benefícios do plano complementar.

3 - As contribuições efectuadas pelos trabalhadores apenas são reembolsáveis nos casos em que, de acordo com contrato constitutivo do fundo de pensões, se haja verificado uma das circunstâncias que dão lugar ao pagamento de uma pensão, caso em que serão repercutidas no valor desta.

Cláusula 115.^a

Junta médica de verificação do estado de invalidez

1 - Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2 - As juntas médicas previstas no número anterior 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 e indicando o 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 15 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.

3 - 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.

4 - A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

Cláusula 116.^a

Determinação da antiguidade

1 - Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 117.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 - O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma entidade patronal subscritora, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível) tem direito:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 - O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n. 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14. mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n. 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4 - O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma entidade patronal signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às entidades patronais signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no nº 3 da cláusula 110.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 - Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas n. 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 - O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7 - Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

8 - O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

9 - Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10 - Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 118.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1 - Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 85.^a

3 - O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 119.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário

1 - O trabalhador de uma entidade patronal subscritora do presente acordo não inscrito no regime geral de segurança social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida entidade ou de qualquer outra instituição do sector bancário, tem direito ao pagamento pela entidade patronal subscritora, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral de segurança social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente de o trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 - A parte da pensão a cargo da entidade patronal, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data da cessação do contrato de trabalho com a referida entidade, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 - A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 115.^a

4 - Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos do n.º 3 da cláusula 113.^a, cessa a responsabilidade da entidade patronal subscritora pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no nº 1.

Cláusula 120.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 - Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 117.^a as entidades concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
- c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em Novembro e em Janeiro, respectivamente.

2 - A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 - Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4 - Os valores das pensões de sobrevivência são actualizados pela aplicação das percentagens acordadas para o nível 1 da tabela de vencimentos.

5 - São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 - A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14º mês previstos no nº 1 são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

7 - A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do nº 4 desta cláusula.

8 - Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 - A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

10 - O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 121.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário

1 - A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 119.^a constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 - Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no nº 4 da cláusula anterior.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 122.^a

Âmbito

1 - Aos trabalhadores em efectividade de funções que, independentemente da data da respectiva admissão, contribuam, nos termos da cláusula 111., para o financiamento do fundo de pensões, serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar por

aquele instituído, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelos respectivos contrato constitutivo e contrato de gestão.

2 - Para efeitos da presente secção, entende-se por:

- a) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- b) Return on equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português, o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) Remuneração efectiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 123.^a

Benefícios

1 - Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n. 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes: benefícios complementares da pensão de velhice, da pensão de invalidez total e permanente, da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo, e da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados.

2 - Os benefícios complementares da pensão de velhice são correspondentes a uma fracção da diferença entre, por um lado, o valor dos benefícios decorrentes da aplicação das percentagens da tabela anexa ao contrato constitutivo do fundo de pensões à remuneração efectiva do participante à data da reforma e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste

capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

3 - A fracção referida no número anterior corresponde à proporção entre a percentagem da citada tabela anexa referente ao número de anos a considerar para a atribuição do plano complementar e a percentagem do mesmo anexo correspondente ao número total de anos de serviço prestados a cada uma das entidades outorgantes deste ACT.

4 - Os benefícios complementares da pensão de invalidez total e permanente são correspondentes ao valor, à data da invalidez, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

5 - Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100%.

6 - Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo são correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

7 - Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados são correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50% da pensão de velhice ou de invalidez auferida pelo beneficiário àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito

8 - O disposto na parte final dos anteriores n.ºs 2, 4, 6 e 7 não prejudica o regime previsto nos n.º 3 e 4 da cláusula 112.^a

Cláusula 124.^a

Regras de aplicação

1 - Para a atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar só serão considerados os exercícios completos em que o trabalhador em efectividade de funções haja contribuído para o fundo, nos termos previstos na cláusula 114.^a, e em que se tenham verificado, cumulativamente, os demais requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões relativos à rendibilidade do Grupo Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- a) O return on equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;
- b) O trabalhador não tenha renunciado à majoração, não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano não tenha sido classificado com nota “E” por aplicação do sistema de incentivos em vigor na instituição.

2 - Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se que a classificação obtida em cada ano pelos representantes sindicais ausentes nos termos previstos na cláusula 11.^a é superior à nota prevista na referida alínea.

3 - As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 - Exceptuando o previsto no número anterior, o trabalhador adquire o direito a que determinado exercício conte para efeitos do cálculo dos benefícios complementares diferidos, sempre que, no respectivo ano, se verifiquem as condições elencadas no nº 1.

5 - Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 - O limite máximo do montante das pensões de reforma por velhice ou invalidez será sempre o da última remuneração líquida, não podendo, em situação alguma, traduzir-se em montante líquido superior àquela.

CAPÍTULO II

ASSISTÊNCIA MÉDICA E CUIDADOS DE SAÚDE

Cláusula 125.^a

Direitos

- 1 - Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 1. deste acordo.
- 2 - O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.
- 3 - Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respectivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).
- 4 - Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por invalidez ou invalidez presumível dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.
- 5 - O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 117.^a e pelas cláusulas 119.^a e 121.^a

Cláusula 126.^a

SAMS

- 1 - Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos por cada um dos sindicatos signatários.
- 2 - A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, através das seguintes formas:
 - a) Rede de serviços dos SAMS de cada um dos sindicatos signatários, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;
 - b) Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A. (Médís);
 - c) Rede de serviços disponibilizados pelo Serviço Nacional de Saúde;
 - d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.
- 3 - Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respectivos custos, pagando à Médís, mediante facturação adequada, o valor dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre os sindicatos e aquela empresa.
- 4 - A actividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

Cláusula 127.^a

Contribuições para os SAMS

- 1 - Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direito às seguintes contribuições:
 - a) A cargo das entidades patronais, a verba correspondente a 6,25% do total:

- i) Das retribuições de base e das diuturnidades pagas mensalmente aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo;
- ii) Das prestações mensais de doença, invalidez e invalidez presumível, incluindo as diuturnidades;
- iii) Das pensões de sobrevivência;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,5% da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,5% das respectivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;
- d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5% das pensões recebidas.

2 - As contribuições previstas no número anterior incidirão também sobre os subsídios de férias e Natal ou 14º mês que forem devidos.

3 - As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial serão calculadas sobre o valor da retribuição do nível 4 se da aplicação do nível em que os trabalhadores se encontram resultarem contribuições de valor inferior.

4 - Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respectiva entidade.

5 - As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos nºs 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

6 - O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

7 - As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, das importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por estes para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

CAPÍTULO III

ACIDENTES PESSOAIS, DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 128.^a

Seguro de acidentes pessoais

- 1 - Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.
- 2 - Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam, os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.
- 3 - O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 129.^a

Princípios gerais

- 1 - Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2 - A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.
- 3 - As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 130.^a

Incapacidade temporária

- 1 - Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70% da respectiva retribuição efectiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.
- 2 - Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70% da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade patronal deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.
- 3 - Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade patronal assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 131.^a

Incapacidade permanente

1 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforma d definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 - Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 - Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 132.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO IV

MATERNIDADE E PATERNIDADE

Cláusula 133.^a

Regime de maternidade e paternidade

- 1 - As trabalhadoras têm direito a uma licença durante 120 dias no período de maternidade.
- 2 - 90 dos 120 dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- 3 - Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido do período de tempo necessário ao efeito, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.
- 4 - Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.
- 5 - A licença de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.
- 6 - Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.
- 7 - Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no nº 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- 8 - Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.
- 9 - O pai tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho.
- 10 - As licenças, dispensas e faltas, previstas no âmbito do regime da maternidade e paternidade, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

Cláusula 134.^a

Dispensas para consultas e amamentação

- 1 - As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
- 2 - A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo tempo que durar a amamentação.
- 3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.
- 4 - No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.
- 5 - O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 135.^a

Condições de segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 136.^a

Desempenho das tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 137.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 - Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 - O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 138.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 - Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 - Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 139.^a

Adopção

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

Cláusula 140.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO V

SUBSÍDIOS FAMILIARES

Cláusula 141.^a

Subsídio infantil

- 1 - Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.
- 2 - O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.
- 3 - O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.
- 4 - No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
- 5 - Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 142.^a

Subsídio de estudo

- 1 - São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.
- 2 - Estes subsídios 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 - A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n. 1 da cláusula 42.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.
- 4 - Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

EMPRÉSTIMOS À HABITAÇÃO

Cláusula 143.^a

Empréstimos à habitação

As entidades patronais signatárias concedem aos respectivos trabalhadores na situação de contrato de trabalho sem termo e àqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria nos termos do presente capítulo e do regulamento dos empréstimos à habitação que constitui o anexo IX a este acordo.

Cláusula 144.^a

Finalidade dos empréstimos

- 1 - Os empréstimos destinam-se a, nomeadamente:
 - 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 empréstimos da mesma natureza constituídos noutras instituições de crédito.
- 2 - O regime previsto no número anterior é aplicável às situações de residência não permanente nos termos e condições previstas no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

Cláusula 145.^a

Prazo de amortização

- 1 - O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.
- 2 - Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 146.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

- 1 - O valor máximo do empréstimo é de € 170 000 ou 190 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14 e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.
- 2 - O valor constante do número anterior pode ser revisto anualmente.

Cláusula 147.^a

Taxa de juro

- 1 - A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65% ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.
- 2 - A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

Cláusula 148.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1 - Se o mutuário deixar de exercer funções nas entidades patronais outorgantes do presente acordo, serão mantidas, nos casos de reforma, despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho, as condições as condições de amortização segundo o plano inicial.
- 2 - Exceptuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 149.^a

Comissão paritária

- 1 - É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.
- 2 - À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:
 - a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, tal como estipulado no n. 2 da cláusula 48.^a e no nº 4 da cláusula 53.^a, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade patronal quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;
 - b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo colectivo, no quadro das regras previstas nos n.ºs 1 a 4 da cláusula seguinte.
- 3 - A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.
- 4 - A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 150.^a

Transição de regimes

- 1 - Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.
- 2 - Os trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respectivo benefício.
- 3 - As entidades patronais procederão à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.
- 4 - A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício das respectivas funções.
- 5 - As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são actualizáveis nos termos do nº 6 da Cláusula 112.^a, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 151.^a

Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 20.^a, 21.^a e 124.^a do presente Acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adopção pelas entidades patronais de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho

alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adopção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 152.^a

Tempo de serviço prestado na Função Pública

Para além do estabelecido na cláusula 116^a, aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na Função Pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 153.^a

Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente Acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 89^a enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 154.^a

Revisão do acordo

- 1 - Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
- 2 - As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
- 3 - A actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adoptada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 155.^a

Revogação da convenção anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o ACTV para o sector bancário na parte aplicável às entidades outorgantes.

Cláusula 156.^a

Entrada em vigor

- 1 - O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.
- 2 - Até à aprovação da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária, para o ano 2002, serão aplicáveis os valores constantes das cláusulas e anexos com expressão pecuniária deste acordo.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director geral, director geral-adjunto, director central e director central-adjunto. - Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

Director, director-adjunto e subdirector. - Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento. - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um back-office de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações. - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia, do respectivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial. - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente. - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor. - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

Gerente in store e assistente de cliente. - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I. - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que

fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico. - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Chefe de Serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor. - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário. - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional. - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo B - Área da saúde/ambiente

Médico. - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro. - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar. - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II
NÍVEIS MÍNIMOS DE RETRIBUIÇÃO

Grupos	Áreas Funcionais	Categorias Profissionais	Níveis Mínimos *
GRUPO A	Directiva	Director Geral	20
		Director Geral Adjunto	19
		Director Central	18
		Director Central Adjunto	18
		Director	16
		Director Adjunto	15
		Sub-Director	14
GRUPO B	Comercial	Director de Estabelecimento/Operações	12
		Gerente de Estabelecimento	11
		Sub-Gerente de Estabelecimento	10
		Chefe de Estabelecimento/Operações	8
		Sub-Chefe de estabelecimento/Operações	7
		Promotor Comercial	7
		Gestor de Cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente in Store	4
		Assistente de Cliente	4
	Técnica	Técnico de Grau I	15
		Técnico de Grau II	12
		Técnico de Grau III	10
		Técnico de Grau IV	8
		Assistente Técnico	4
	Operativa/ Administrativa	Chefe de Serviço	11
		Sub-Chefe de Serviço	10
		Chefe de Divisão	10
		Sub-Chefe de Divisão	9
		Chefe de Secção	9
		Sub-Chefe de Secção	8
		Chefe de Sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente Operacional	4
	Saúde/ Ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
GRUPO C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Moto rista	2
		Auxiliar	1
* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.			

ANEXO III
TABELA DE VENCIMENTOS

Níveis	Retribuições mínimas (€)
20	4.911,50
19	4.518,00
18	4.209,50
17	3.877,00
16	3.553,00
15	3.232,20
14	2.216,00
13	2 060,30
12	1.848,00
11	1.656,90
10	1.245,40
9	1.155,70
8	1.036,50
7	952,50
6	899,50
5	796,50
4	692,50
3	604,50
2	536,50
1	461,50

ANEXO IV
OUTRAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

Clausulas	Designação	Valor (€)
83. ^a	Diuturnidades	38,03
93. ^a	Subsídio de Almoço	8,70
94. ^a	Subsídio de Trabalhador Estudante	18,14
96. ^a (nºs 3 e 5)	Ajudas de Custo: a) Em Portugal b) No estrangeiro c) Apenas uma refeição	47,20 164,31 14,71
125. ^a	Indemnização por acidente em viagem	140.000,00
129. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140.000,00
138. ^a	Subsídio Infantil	23,52
139. ^a	Subsídio de Estudo: a) 1º ao 4º ano de escolaridade b) 5º e 6º anos de escolaridade c) 7º ao 9º ano de escolaridades d) 10º ao 12º ano de escolaridade e) Superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior	26,39 36,95 46,02 55,81 63,76

ANEXO V

PERCENTAGENS PARA CÁLCULO DO VALOR DAS MENSALIDADES DE
DOENÇA, INVALIDEZ OU INVALIDEZ PRESUMÍVEL
PERÍODO DO INTERCALAR (CLÁUSULA 117.ª)

Anos Completos de serviço	Números de Mensalidades	Percentagens (*)
1	1	75%
2	2	75%
3	3	75%
4	4	75%
5	5	75%
6	6	75%
7	7	75%
8	8	75%
9	9	75%
10	10	75%
11	11	75%
12	12	75%
13	13	75%
14	14	75%
15	15	75%
16	16	75%
17	17	75%
18	18	75%
19	19	100%
20	20	199%
21	21	100%
22	22	100%
23	23	100%
24	24	100%
25	25	100%
26	26	100%
27	27	100%
28	28	100%
29	29	100%
30	30	100%
31	31	100%
32	32	100%
33	33	100%
34	34	100%
(*) Percentagens sobre a pensai, calculada por aplicação do Anexo VI para 35 anos de serviço.		

ANEXO VI

PERCENTAGENS PARA CÁLCULO DO VALOR DAS MENSALIDADES DE
DOENÇA, INVALIDEZ OU INVALIDEZ PRESUMÍVEL - ÚLTIMO PERÍODO
(CLÁUSULA 117.º)

Níveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Anos																				
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,55%	8,93%
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,59%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,79%	19,07%	18,49%	18,82%	13,98%	13,79%	13,69%	14%	13,03%	12,05%
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,99%	21,19%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,19%	23,30%	22,60%	22,99%	17,09%	16,85%	16,73%	17,11%	15,93%	14,72%
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,26%	18,67%	17,37%	16,05%
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,79%	34,69%	34,68%	34,66%	28,58%	27,45%	26,71%	27,18%	20,20%	19,92%	19,78%	20,22%	18,83%	17,39%
17	39,32%	41,10%	40,42%	39,64%	39,03%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,27%	21,96%	21,81%	22,29%	20,75%	19,17%
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,36%	31,50%	32,06%	23,83%	23,50%	23,32%	23,85%	22,20%	20,52%
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,59%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,37%	25,02%	24,85%	25,40%	23,65%	21,85%
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	26,93%	26,56%	26,37%	26,96%	25,10%	23,19%
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,48%	28,09%	27,89%	28,52%	26,54%	24,53%
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,59%	51,57%	51,54%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,04%	29,62%	29,42%	30,07%	27,99%	25,86%
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	45,44%	43,78%	42,45%	43,20%	32,11%	31,66%	31,44%	32,15%	29,93%	27,65%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,3%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,66%	33,20%	32,96%	33,71%	31,38%	28,99%
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,22%	34,73%	34,48%	35,25%	32,81%	30,33%
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,77%	36,26%	36,01%	36,81%	34,26%	31,66%
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,32%	37,79%	37,53%	38,36%	35,71%	33%
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	39,88%	39,33%	39,05%	39,92%	37,16%	34,33%
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	72,02%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	41,95%	41,37%	41,08%	42%	39,09%	36,13%
30	76,80%	80,29%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,50%	42,90%	42,59%	43,56%	40,54%	37,46%
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,35%	77,31%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,06%	44,43%	44,12%	45,11%	41,99%	38,80%
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,69%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,61%	45,97%	45,65%	46,67%	43,44%	40,14%
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,16%	47,50%	47,16%	48,22%	44,89%	41,48%
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,06%	85,63%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,71%	49,03%	48,69%	49,78%	46,33%	42,82%
35	91,43%	95,58%	94%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,29%	70,62%	68,47%	69,69%	51,79%	51,07%	50,71%	51,85%	48,26%	44,60%

ANEXO VII
VALOR DAS MENSALIDADES DE DOENÇA, INVALIDEZ OU INVALIDEZ
PRESUMÍVEL PARA 35 OU MAIS ANOS DE SERVIÇO

Níveis	Base de cálculo Anexo III (€)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (€) *
20	4.911,50	44,60%	2.190,53
19	4.518,00	48,26%	2.180,39
18	4.209,50	51,85%	2.182,63
17	3.877,00	50,71%	1.966,03
16	3.553,00	51,07%	1.814,52
15	3.232,20	51,79%	1.673,96
14	2.216,00	69,69%	1.544,33
13	2.060,30	68,47%	1.410,69
12	1.848,00	70,62%	1.305,06
11	1.656,90	73,29%	1.214,34
10	1.245,40	88,87%	1.106,79
9	1.155,70	88,91%	1.027,53
8	1.036,50	88,96%	922,07
7	952,50	89,20%	849,63
6	899,50	89,64%	806,31
5	796,50	90,77%	722,98
4	692,50	92,18%	638,35
3	604,50	94,00%	568,23
2	536,50	95,58%	512,79
1	461,50	91,43%	421,95
* Para os grupos A e B – pensão mínima 692,50: para o grupo C a pensão mínima é de 461,50			

ANEXO VIII
PERCENTAGENS PARA CÁLCULO DO VALOR DAS PENSÕES DE
SOBREVIVÊNCIA (CLÁUSULA 120.ª)

Níveis	A)	B)
20	25,08%	60,00%
19	27,17%	60,00%
18	29,82%	60,00%
17	29,22%	60,00%
16	29,65%	60,00%
15	30,05%	60,00%
14	40,61%	60,00%
13	39,60%	60,00%
12	40,46%	60,00%
11	41,59%	60,00%
10	50,00%	60,00%
9	50,00%	60,00%
8	50,00%	60,00%
7	50,00%	60,00%
6	50,00%	60,00%
5	50,00%	60,00%
4	50,00%	60,00%
3	50,00%	60,00%
2	50,00%	60,00%
1	50,00%	60,00%
A) Morte no activo - Percentagem sobre o vencimento do Anexo III. Pensão mínima: 420,00 B) Morte na reforma – percentagem sobre a pensão auferida. Pensão mínima: 420,00		

ANEXO IX

REGULAMENTO DOS EMPRÉSTIMOS À HABITAÇÃO

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1 - Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 141.^a, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2 - Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1 da Cláusula 141.^a, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

3 - O disposto na alínea e) do n.º 1 da Cláusula 141.^a abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação própria, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação, ou do valor da avaliação se superior.

2 - No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação após conclusão das obras.

3 - No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 - O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

5 - Para efeitos do número anterior, considera-se:

- a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) em condições análogas às dos cônjuges 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.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos na Cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos na Cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior.

Artigo 4.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 - Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 141.^a, as instituições adiantarão o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 - A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor:
«No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencionado, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 - Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhora ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 - A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 - O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, 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 praticada pela instituição de crédito mutuamente para operações de igual prazo.

Artigo 5.º

Hipoteca

1 - Os empréstimos são 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 no n.º 1 do artigo 1º desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

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

4 - A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 6.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 que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

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

3 - O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 - As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

Artigo 7.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 - O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 - Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, recebidas de vistoria justificativa.

3 - Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90% do valor do imóvel, confirmado através da vistoria.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1 - A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais constantes.

2 - A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 - As prestações serão debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador, devendo este tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 - A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 4., vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 6.º

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1 - O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 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 poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 10.º

Confirmação das declarações

A instituição 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 11.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 12.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 empréstimo, se o imóvel deixar de se destinar à habitação do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja 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 40 Km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1 - O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 - Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhes 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 1 do artigo 1.º e da alínea b) 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, a instituição pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

Artigo 14.º

Processo de concessão dos empréstimos

A tramitação dos processos de empréstimo será definida internamente pela instituição.

ANEXO X
INFORMAÇÃO A ENVIAR AOS SINDICATOS E SAMS
(Cláusulas 12.^a e 124.^a)

. Elementos de identificação e data de processamento

Nome.
Data de nascimento.
Sexo.
Número de contribuinte.
Código do sindicato (0 - não sindicalizado), (N - norte), (C - centro), (S - Sul e Ilhas).
Código do banco.
Código do balcão.
Morada do local de trabalho.
Unidade orgânica.
Número de sócio.
Número de trabalhador.
Regime de segurança social (O - CAFEB), (V - regime geral de segurança social).
Número de beneficiário da segurança social.
Número de beneficiário dos SAMS.
Data de processamento (AAAAMM).

. Situação profissional

Vínculo (1 - efectivo), (2 - contrato a termo certo), (3 - reformado), (4 - pensionista cônjuge), (5 - pensionista filho).
Data início do vínculo.
Descontinuidade na banca.
Data de admissão na banca.
Data de admissão na empresa.
Data de readmissão na empresa.
Habilitações literárias.
Tempo de função pública.
Grupo.
Data de colocação no grupo.
Nível.
Data do nível.
Categoria.
Data de colocação na categoria.
Vencimento base.
Número de diuturnidades.
Valor das diuturnidades.
Tipo de isenção de horário (0 - não tem isenção), (1 - uma hora de isenção), (2 - duas horas de isenção).
Valor da isenção de horário.
Pensão de reforma.
Pensão de sobrevivência.
Subsídio de férias ou 14. mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídio de almoço.
Subsídio infantil.

Subsídio de estudo.
Subsídio de trabalhador-estudante.
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

. Situações e ocorrências específicas

Situação (A - efectivo), (CT - contrato a termo), (H - pensionista), (F - falecido), (NI - reforma por invalidez), (X - despedido), (Y - pediu demissão), (A - readmitido), (E - expatriado), (SM - serviço militar).

Data do início da situação.

Data do fim da situação.

Ocorrência (D - Doença), (AT - acidente de trabalho), (L - licença sem retribuição), (SC - suspensão do contrato de trabalho), (RQ - requisitado), (MD - mudança de grupo), (MR - mudança de situação contratual).

Data do início da ocorrência.

Data do fim da ocorrência.

. Contribuições

Quotização sindical.

Contribuição para o FSA.

Contribuição para o SAMS - trabalhador.

Contribuição para o SAMS - empresa.

. Valores totais

Número de trabalhadores.

Vencimentos base.

Diuturnidades.

Isenções de horário.

Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.

Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.

Subsídios de almoço.

Subsídios infantis.

Subsídios de estudo.

Subsídios de trabalhador estudante.

Propinas.

Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados.

Quotizações sindicais.

Contribuições para o FSA.

Contribuições para o SAMS - trabalhadores.

Contribuições para o SAMS - empresa.