

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 33/2005 de 21 de Abril de 2005

ACT entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros -

Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT do sector bancário, publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 - O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 53 255 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, II e IV.

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

Cláusula 8.ª

Mudança de grupo – Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 11.ª

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.ª

Condições de preferência

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

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

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobrevivivos de trabalhadores bancários.
- c) (Eliminada.)

4 - (Eliminado.)

5 - (Eliminado.)

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 - (Iguar.)

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

- a) (Iguar.)
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- e) (Iguar.)
- d) (Iguar.)
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 - Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 - (Iguar.)

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 - Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados - 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados - 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 - 1 trabalhador.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 - Por acordo com a instituição, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 - Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

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

6 - O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 - O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 - Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 - Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição, sempre que o requeiram, nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) 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 assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

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

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

- 1 - (Iguar.)
2 - (Iguar.)
3 - (Iguar.)
4 - A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.
5 - (Eliminado.)

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
b) (Iguar.)
c) (Iguar.)
d) (Iguar.)

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1 - (Iguar.)
2 - (Iguar.)
3 - (Iguar.)
4 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior ao previsto neste acordo para os casos de invalidez.
5 - (Iguar.)
6 - (Iguar.)
7 - (Iguar.)
8 - (Iguar.)
9 - (Iguar.)

10 - (Iguar.)

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 - Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

3 - (Eliminado.)

4 - (Eliminado.)

Cláusula 44.^a - A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 - A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 - A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente

e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 - Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

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

5 - A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, à qual compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

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

8 - A instituição envia aos Sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 - (Iguar.)

2 - A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos Sindicatos para conhecimento.

3 - (Iguar.)

4 - A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível, ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 - (Anterior n.º 3.)

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 - Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 - A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 - A instituição deve comunicar aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 - (Iguar.)

2 - Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 - (Anterior n.º 4.)

3 - (Anterior n.º 5.)

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

5 - Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

6 - (Eliminado.)

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 - (igual.)

2 - (igual.)

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) (igual.)

b) (igual.)

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 - (Anterior n.º 6.)

6 - (Anterior n.º 7)

7 - (Anterior n.º 8)

8 - (Anterior n.º 9)

9 - (Anterior n.º 10)

10 – (Anterior n.º 11)

11 – (Anterior n.º 12)

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 - (igual.)

2 - (igual.)

3 - (igual.)

4 - Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 - Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) ou b) e c) do n.º 3

da cláusula anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos Sindicatos.

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

- 1 - (Iguar.)
- 2 - (Iguar.)
- 3 - O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.
- 4 - (Anterior n.º 5.)
- 5 - (Anterior n.º 6.)
- 6 - (Anterior n.º 7)
- 7 - (Anterior n.º 8.)
- 8 - (Anterior n.º 9.)
- 9 - (Anterior n.º 10.)
- 10 - (Anterior n.º 11.)
- 11 - (Anterior n.º 12.)
- 12 - A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.
- 13 - (Iguar.)
- 14 - A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.
- 15 – (Iguar.)

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 - Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e dos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas, por dia, aplica-se o disposto na cláusula 59a com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de doze horas com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) (Iguar.)

2 - (Iguar.)

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 - Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

5 - (Eliminado.)

6 - (Eliminado.)

Cláusula 68.^a

Feriados

1 - (Iguar.)

2 - Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a - A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 - (Iguar.)

3 - O direito a férias é irrenunciável, e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 - (Anterior n.º 5.)

7 - Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 - (Iguar.)

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 - O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 - (Iguar.)

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

6 - (Iguar.)

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

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

2 - (Eliminado.)

Cláusula 81.^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 - (Iguar.)

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 - (Iguar)

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) (Iguar)
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos Sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

3 - Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastrós e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 - Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 3 e 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 - Nos casos previstos na alínea e) 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.

7 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea i) que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea j) sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea l) quando excederem 30 dias por ano.

3 - As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o

trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 - (Anterior n.º 3.)

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - (Iguar.)

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 - (Eliminado.)

3 - (Eliminado.)

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde constem a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as 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 ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 - (Iguar.)

2 - As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:

0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

(Em euros)		
	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	44,26	45,37
b) No estrangeiro	154,87	158,74

5 - (Iguar.)

6 - Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 - (Iguar.)

8 - (Iguar.)

9 - (Iguar.)

10 - (Iguar.)

11 - (Iguar.)

12 - (Iguar.)

13 - (Iguar.)

14 - (Iguar.)

15 - (Iguar.)

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

1 - (Iguar.)

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 prevista na lei.

Cláusula 116.^a

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 - A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) (Iguar.)
- b) (Iguar)
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - (Anterior n.º 4.)

6 - (Anterior n.º 5.)

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 - Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de

factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 - (Anterior n.º 2.)

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a

5 - Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 - (Anterior n.º 4.)

7 - (Anterior n.º 5.)

8 - (Anterior n.º 6.)

9 - (Anterior n.º 7.)

10 - (Anterior n.º 8.)

11 - (Anterior n.º 9.)

12 - (Anterior n.º 10.)

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 125.^a

Ilícitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- a) (Iguar.)
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 - (Iguar.)

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) (Iguar.)
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 - No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

- a) (Iguar.)
 - i) (Iguar.)
 - ii) (Iguar.)
 - iii) (Iguar.)
 - iv) (Iguar.)
- b) (Iguar.)
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 - (Iguar.)

4 - As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 - Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

Cláusula 138.^a - A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 - O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 - Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.^a, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez e invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a: a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 - (Iguar.)

6 - (Anterior n.º 7.)

7 - (Anterior n.º 8.)

8 - (Anterior n.º 9.)

9 - (Anterior n.º 10.)

Cláusula 148.^a

Subsídio Infantil

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 - (Iguar.)

Cláusula 149.^a

Subsídio de estudo

1 - São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) (Iguar.)
- b) (Iguar.)
- c) (Iguar.)
- d) (Iguar.)
- e) Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

Cláusula 153.^a

Plano 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 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 - (Iguar.)

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 - O pagamento de qualquer coima não dispensa a instituição condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 - Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 161.^a

**Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não
desempenham
funções do grupo I**

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a - A

**Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15
de Maio de 1978**

(Eliminada.)

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.^a, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I. - Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. - Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;

Carpinteiro;

Cozinheiro;

Electricista;

Gráfico;

Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III. - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. - Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. - Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas. Abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)		
Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 398,30	2 458,30
17	2 168,50	2 222,70
16	2 017,60	2 068,10
15	1 858,70	1 905,20
14	1 696,20	1 738,60
13	1 539,40	1 577,90
12	1 409,80	1 445,10
11	1 298,40	1 330,90
10	1 161,40	1 190,50
9	1 065,70	1 092,40
8	965,40	989,60
7	893,20	915,60
6	844,60	865,80
5	747,50	766,20
4	648,50	664,70
3	563,70	577,80
2	497,20	509,70
1	422,60	433,20

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais de acordo com as funções que desempenham, como se segue:

Director. - É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar ao nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. - É o trabalhador que, ao nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se no nível hierárquico imediatamente inferior ao de director-adjunto.

Assistente de direcção. - É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. - É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. - É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente. - É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

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

Encarregado geral. - É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. - É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato -do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV - É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. - É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. - É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. - 1 - É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 - A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 - As funções correspondentes aos diversos graus de técnico são, genericamente, as seguintes:

- a) Técnico do grau I. – O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) Técnico do grau II. - O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. 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 instituição em assuntos da sua especialidade;
- c) Técnico do grau III. - O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, igual. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) Técnico do grau IV. - O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. - É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. - É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. - É o trabalhador que, de forma subordinada, inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. - É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. - É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição e planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. - É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação e assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista programador. - É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. - É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração as mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. - É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. - É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. - É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em

conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. - É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. - É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. - É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. - É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial. - 1 - É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 - A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. - É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. - É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a

entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades ao nível individual, interpessoal e intergruppal.

Secretário. - É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. E capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. - É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			

12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de organização e métodos e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, Invalidez ou Invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05

11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupo	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o

mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2004;

- b) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005 a tabela salarial acordada para 2005 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano;
- c) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2004 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 - € 130 176,87;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 - € 7,96/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) - € 35,95 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 - € 130 176,87;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 - € 118,62/mês;

N.º 6 - € 5,85/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 - € 422,20/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 - € 16,95/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 - € 22,08/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 24,55/trimestre;

b) € 34,71/trimestre;

c) € 43,13/trimestre;

d) € 52,38/trimestre;

e) € 60,03/trimestre;

- d) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2005 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 - € 133 431,29;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 - € 8,16/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) - € 36,85 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 - € 133 431,29;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 - € 121,59/mês;

N.º 6 - € 6/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 - € 432,76/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 - € 17,37/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 - € 22,63/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 25,16/trimestre;

b) € 35,58/trimestre;

c) € 44,21/trimestre;

d) € 53,69/trimestre;

e) € 61,53/trimestre;

e) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

(Em euros)		
Nível	Em 2004	Em 2005
18	959,32	983,32
17	867,40	889,08
16	807,04	827,24
15	743,48	762,08
14	678,48	695,44
13	615,76	631,16
12	563,92	578,04
11	519,36	532,36
10	464,56	476,20
9	426,28	436,96
8	386,16	395,84
7	365,60	374,70
6	365,60	374,70
5	365,60	374,70
4	365,60	374,70
3	365,60	374,70
2	365,60	374,70
1	365,60	374,70

f) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e com as alterações e ressalvas publicadas no Boletim referido no início do presente documento.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação do Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank, PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Finibanco, IFADAP - Instituto de Financiamento e Apoio

ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S.A., Espírito Santo Capital - Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Deater - Sociedade Financeira de Corretagem, S.A., ESAF - Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF - Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços - Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento imobiliário, S.A., BPN Gestão de Activos, S.A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S.A.;

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português;

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de investimento, BPI Fundos - Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário e Inter-Risco - Sociedade de Capital de Risco:

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

Manuel Baptista Fernandes de Meio, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM - Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo ITP – Instituto de Turismo de Portugal:

Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário,

António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.

António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário,

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária,

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 - O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 53 255 trabalhadores.

As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, II, III e IV.

2 - O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou 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, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência filial, sucursal ou delegação.

4 - As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 - O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do Boletim do Trabalho e Emprego que o publicar.

2 - Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses.

Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 - A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 - As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 - A tabela salarial bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.^a

Níveis de retribuição

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

- a) Sem funções específicas ou de enquadramento - níveis 4 a 10;
- b) Com funções específicas ou de enquadramento - níveis 6 a 18;

B) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia - níveis 3 a 7;
- b) Com funções de chefia - níveis 7 a 9;

C) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia - níveis 2 a 6;
- b) Com funções de chefia – níveis 5 a 7;

D) Grupo IV:

- a) Sem funções de chefia - níveis 1 a 3;
- b) Com funções de chefia - níveis 3 a 4.

Cláusula 6.^a

Garantia de exercício de funções

1 - O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.^a e na cláusula 25.^a

2 - No caso de fusão ou integração de instituições ou encerramento de estabelecimentos ocorrido desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 - Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verificarem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.^a, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 - Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

Cláusula 7.^a

Mudança de grupo

1 - Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.^a, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 - No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 - Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 - Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verificarem as seguintes condições:

- a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;
- b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;
- c) Existência de vaga.

5 - Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorram nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo - Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 - O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções específicas ou de enquadramento de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 - O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

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 desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 - Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Habilitações mínimas

1 - São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

- A) Grupo I – 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- B) Grupo II – 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;
- C) Grupos III e IV – 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional, quando exigida.

2 - Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 - Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 - Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 - Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição pelo menos 2 serão deficientes físicos.

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

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 - O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 16.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

1 - Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço prestado, em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas «instituições parabancárias».

Cláusula 17.^a - A

Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.^a

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 18.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

A) Grupo I:

- Ao nível 5 - 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 6 - 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 - 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 - 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 - 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 - 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

B) Grupo II:

- Ao nível 4 - 1 ano completo de serviço;

Ao nível 5 - 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 - 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

C) Grupo III:

Ao nível 3 - 1 ano completo de serviço;

Ao nível 4 - 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 - 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

D) Grupo IV:

Ao nível 2 - 4 anos completos de serviço;

Ao nível 3 - 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 - Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.^a, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

Grupo I:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores;

Grupo II:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 3 a 6;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores;

Grupo III:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 2 a 5;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

2 - Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 - As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 - Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 20.^a

Período de estágio

1 - O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 - O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

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

4 - Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.^a

5 - 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 21.^a

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

1 - Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 - Cada instituição - de acordo com a sua dimensão e estrutura - elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 - As instituições enviarão aos sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 22.^a

Banco de Portugal

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

Cláusula 23.^a

Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a este nível passado um ano de desempenho de mandato.

Cláusula 24.^a

Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 - No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 - Relativamente aos grupos III e IV e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

3 - Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 - Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 - Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores dos - 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados - 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados - 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 - 1 trabalhador.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 - Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 - Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

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

6 - O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 - O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 - Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 - Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) 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 assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informação do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

1 - As instituições 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 ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

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

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

4 - A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

Cláusula 29.^a

Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 - Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 - Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 - As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

Cláusula 30.^a

Proibição às instituições

1 - É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

- h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

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

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, 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.

Cláusula 32.^a

Novas tecnologias

1 - As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma, a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.

2 - As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados sejam feitas de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 - As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em écrans de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4 - As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5 - As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores, de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitada pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

2 - Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelas instituições.

Cláusula 35.^a

Cooperativas de bancários

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

1 - As instituições são obrigadas 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.

3 - Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;
- b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;
- c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou écrans de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

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

5 - Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, 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.

Cláusula 37.^a

Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 - As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 - As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por

objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 - Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 - Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 - Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 - Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros na altura do seu pagamento.

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

9 - Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo ri, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do

acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

10 - As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 39.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde reside.

2 - Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 - Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 - Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 - Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 - A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

Cláusula 40.^a

Regime especial de transferências para novos trabalhadores

1 - A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 - Este acordo deve constar de documento escrito, que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 - A instituição custará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 - O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

Cláusula 41.^a

Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho

1 - No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o 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) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família;
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;
- g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- h) Naturalidade do trabalhador.

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 141.^a

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

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

5 - 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.

6 - O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 - Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 - Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 - Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, serão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 - Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da instituição.

3 - O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra unidade da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão do estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 - Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

Cláusula 44.^a - A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 - A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 - A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente

e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 - Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

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

5 - A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

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

8 - A instituição envia aos sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

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

2 - A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos sindicatos para conhecimento.

3 - Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 - A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

- 1 - Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.
- 2 - O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais do regime de trabalho previstos no presente acordo.
- 3 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.
- 4 - Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

- 1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:
 - a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
 - b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
 - c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
 - f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
 - g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução/direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.
- 3 - Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:
 - a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
 - b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 - A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 - A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 48.^a

Processo individual

1 - A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, 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 49.^a

Substituições

1 - Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.^a

2 - Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 50.^a

Períodos normais de trabalho

1 - Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 - Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

Cláusula 51.^a

Período normal de trabalho de menores

1 - O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 - Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 - O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora, entre as 12 e as 15 horas.

2 - Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 53.^a

Intervalos de descanso

1 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 - Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.^a retomarão o serviço com igual atraso.

3 - Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 - A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

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

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

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

5 - Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

1 - Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Não é permitido o trabalho noturno a menores.

3 - São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 - No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho noturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 - Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho noturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 - As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 - Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar noturno.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

- 1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.
- 3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:
 - a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
 - b) Quando se verifiquem casos de força maior;
 - c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.
- 4 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- 5 - É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar 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, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

 - a) Participação na vida sindical;
 - b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
 - d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.
- 7 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
 - c) Menores.
- 8 - É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.
- 9 - Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se de prestar trabalho suplementar.

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

11 - As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2 - Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 - A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20% do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 - Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 - Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) ou b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela comissão de trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos sindicatos.

Cláusula 58.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 - É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 - O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 - Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

4 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.^a e 62.^a

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 - Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática e mecanografia;
- b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c) Vigilância e segurança.

2 - Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 - O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 - Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 - Salvo o disposto na cláusula 60.^a quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 - Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 - No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 - Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 - O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

11 - São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez.

12 - A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 - Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 - A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 - O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

Cláusula 60.^a

Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59a, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.^a;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 - Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 - O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 - Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 - O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

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

4 - A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 63.^a

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 - Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho diferenciado, previsto na cláusula 62.^a, com as seguintes especialidades:

- a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98a, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;
- b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

2 - O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

Cláusula 64.^a

Horários de trabalho flexíveis

1 - Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

- 2 - A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.
- 3 - A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.
- 4 - A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deverá efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.
- 5 - Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.
- 6 - A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 65.^a

Horário do serviço de limpeza

- 1 - O trabalho de limpeza poderá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.
- 2 - O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza poderá oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.
- 3 - Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

Cláusula 66.^a

Regime especial do Banco de Portugal

- 1 - No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.
- 2 - O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.
- 3 - O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, será remunerado como suplementar.

4 - O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.^a

5 - Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 67.^a

Descanso semanal

1 - Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstos.

3 - Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

Cláusula 68.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 - Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a - A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

- 1 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
- 4 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.
- 5 - No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.
- 6 - A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.
- 7 - Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 70.^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 no n.º 5 da cláusula 69.^a e 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 ou em Macau;
 - b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, 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 instituição.

Cláusula 71.^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 tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 - O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.^a

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 - O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

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

3 - No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 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 74.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 - As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 - Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 75.^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 instituição.

4 - Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^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 instituição.

2 - No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.^a

3 - No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 - A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 - A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 - 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 77.^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 80.^a

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

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

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

1 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

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

Cláusula 80.^a

Interrupção de férias

1 - Em caso de doença ou parto do trabalhador, 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 instituição 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 faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição 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 gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 - Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º 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 a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.ª

Cláusula 81.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 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 82.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 83.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) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

3 - Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padraostos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 - Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 - Nos casos previstos na alínea e) 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.

7 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 84.^a

Comunicação e prova das faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 - A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 - Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea i), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea j), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea l), quando excederem 30 dias por ano.

3 - As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 - Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 88.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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 disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 - O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 - Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 19.^a

Cláusula 89.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 91.^a

Licença sem retribuição

- 1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
- 2 - O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo V, salvo acordo escrito em contrário.
- 3 - Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a
- 4 - Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.
- 5 - Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.
- 6 - O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 92.^a

Definição de retribuição

- 1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2 - A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.
- 3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.
- 4 - Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.
- 5 - A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 93.^a

Classificação da retribuição

- 1 - Para os efeitos deste acordo entende-se por:
 - a) «Retribuição de base» a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;

- b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 - A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 - Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudo;
- d) Subsídios de almoço e jantar.

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

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

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

3 - A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, categoria profissional, 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 ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 95.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.^a, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75% da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 96.^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 $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 97.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 - A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 98.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;

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

b) Nocturno:

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

Segunda hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 - Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 104.^a

3 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda, sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

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 das sete.

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 99.^a

Retribuição durante o serviço militar

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 100.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 101.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 102.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 - Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 - Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 - A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 103.^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 paga, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 - Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 - No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 - Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 104.^a

Subsídio de almoço

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio ao de almoço de valor igual a 0,91 % do nível 6, pagável mensalmente.

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

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

4 - As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 105.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 - O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 - Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 - Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.^a

5 - Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 - Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 - Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 - As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:
0,30xpreço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 - As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	€ 44,26	€ 45,37
b) No estrangeiro	€ 154,87	€ 158,74

5 - Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 - Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 - Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10 - Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 - Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.ª não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 - Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

13 - Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 - Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 - O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 107.ª

Acréscimo a título de falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14% da retribuição do nível 6 do anexo I.

2 - Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 - Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 - Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 - Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 - Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672% do nível 6.

7 - Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, caixa móvel ou cobrador, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

8 - Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.^a, que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 - Os caixas que, por motivo de introdução de novas tecnologias, deixarem de desempenhar essas funções mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

Cláusula 108.^a

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.^a

1 - Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.^a auferirão um subsídio de turno no montante de 50% da retribuição do nível 6.

2 - O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 - O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 - Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.^a por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 109.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo 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 - Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 - 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.

6 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

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 instituição.

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 prevista na lei.

Cláusula 111.^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 exame 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 das provas 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 prova 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 estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 112.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

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

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

3 - As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2% do nível 6.

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

Cláusula 113.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 - Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo vii deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- 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 nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste 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 ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

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 VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 114.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 115.^a

Poder disciplinar

1 - A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 116.^a

Prescrição da infracção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 - A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

4 - A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 118.^a

Registo e comunicação de sanções

1 - A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 - O registo deve ser escriturado, por forma, a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 - Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 - Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 - A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a.

5 - Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 - O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 - A instituição, 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.

8 - A instituição 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.

9 - Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

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

Cláusula 121.^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 integrem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

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

4 - As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 - A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 122.^a

Instrução

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

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 124.^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 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 instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 - Quanto aos trabalhadores que exercem as funções 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 125.^a

Ilícitude 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, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

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

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.ª;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.ª

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 - No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.ª, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.ª

Consequência da nulidade das sanções

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

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos 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 um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três 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 um 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 dois 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 dois, três, quatro ou cinco 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 sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 - As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50%, relativamente aos estabelecimentos bancários, junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 - As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 - Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

Cláusula 127.^a

Suspensão do despedimento

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

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 128.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 129.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 130.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 131.^a

Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 132.^a

Princípios gerais

1 - As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 - As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

Cláusula 133.^a

Formação de base

1 - A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento, que venham a ser admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 - As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

Cláusula 134.^a

Aperfeiçoamento e reconversão profissional

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

Cláusula 135.^a

Deslocações para formação

1 - Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo x deste acordo, serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço,

nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 - Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.^a

3 - Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 136.^a

Âmbito

1 - As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 - Para efeitos da segunda parte 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 das cláusulas 17.^a e 143.^a

3 - As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

Cláusula 137.^a

Doença ou invalidez

1 - No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.ª.

2 - Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser de montante inferior ao do valor líquido da retribuição do nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer das situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

3 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 - As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

5 - 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; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

6 - O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

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

8 - Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo II, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

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

Cláusula 137.ª - A

Regime contributivo de novos trabalhadores

1 - Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 - No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços

prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 - A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.^a para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 - Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.^a deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 137.^a – B

Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.^a - A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 138.^a

Diuturnidades

1 - Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.^a acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105a, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 - Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.^a

3 - O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 - Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivos aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 - Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

Cláusula 138.^a - A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a. Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.^a

Cláusula 139.^a

Verificação do estado de doença e de invalidez

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

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 - O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 - Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 - A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.^a.

4 - Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.^a e 143.^a

5 - No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 141.^a

Junta médica

1 - As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico, que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 - Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 - A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 142.^a

Falecimento

1 - Por morte do trabalhador, as instituições 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 igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.^a.

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

- a) Cônjuge sobrevivente;

b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 - As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula 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, subsídio de Natal e 14.º mês.

5 - A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

6 - Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

7 - 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.

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

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

Cláusula 143.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.^a a partir de 1 de Junho de 1980 será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 - Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde será assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 - O serviço de assistência médico-social – SAMS – constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 - O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 - Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito – a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.^a mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A carga dos trabalhadores no activo - a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;
- c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível - a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 - Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.^a devam entregar à instituição.

6 - São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios

deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7 - São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 - As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.^a

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 145.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

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

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

3 - 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.

4 - O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 - Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 - 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.

8 - As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 - Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 145.^a - A

Adopção

Em caso de adopção de menor de três anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 146.^a

Amamentação e aleitação

1 - A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 - No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 147.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 147.^a - A

Protecção da segurança e saúde

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

Cláusula 147.^a - B

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 147.^a - C

Redução de 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, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

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

SECÇÃO III

Subsídios infantil e de estudo

Cláusula 148.^a

Subsídio infantil

1 - Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6% do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 - O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer três meses de idade até Setembro do ano em que perfizer seis anos de idade.

3 - O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 - O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 - No caso de ambos os progenitores 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.

6 - O subsídio a que se referem os números anteriores 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 149.^a

Subsídio de estudo

1 - São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade - 2,9% do nível 6;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade - 4,1% do nível 6;

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

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

3 - Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 113.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.^a

4 - O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.^a

SECÇÃO IV

Prémio de antiguidade

Cláusula 150.^a

Prémio de antiguidade

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

2 - À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 - Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.^a

4 - Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

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

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de 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 de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 - Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

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

SECÇÃO V

Empréstimos para habitação

Cláusula 151.^a

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 - Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 - Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

Cláusula 152.^a

Finalidade dos empréstimos

1 - Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 - Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 153.^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 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não pode ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 - O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

Cláusula 155.^a

Taxas de Juro e outras condições

1 - As taxas de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65% da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 - A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 - A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15%.

4 - As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

Cláusula 156.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.^a com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15%;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 157.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 158.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 - O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 - Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.^a

Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 163.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 164.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a

Comissão paritária

1 - É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 - A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos signatários, outros quatro pelas instituições e um 9.º, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 - Cada parte designará quatro elementos suplentes.

4 - Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 - A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 - As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 - Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 - A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10 - A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 - Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.^a - A

Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978

(Eliminada.)

Cláusula 167.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.ª, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO L

Grupos profissionais

Grupo I. - Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. - Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;

Carpinteiro;

Cozinheiro;

Electricista;

Gráfico;

Gravador;

Marceneiro;

Pedreiro;

Pintor;

Serralheiro;

Telefonista.

Grupo III. - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;

Contínuo;

Guarda;

Motorista;

Porteiro;

Vigilante.

Nota. - Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. - Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;

Serviço de mesa, copa e bar;

Auxiliar de cozinha;

Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade 2004

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 398,30				
17	2 168,50				
16	2 017,60				
15	1 858,70				
14	1 696,20				
13	1 539,40				
12	1 409,80				
11	1 298,40				
10	1 161,40				
9	1 165,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	965,40	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	893,20	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			

6	844,60	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	747,50	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	648,50	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	563,70		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	497,20			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	422,60				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2005

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 458,30				
17	2 222,70				
16	2 068,10				
15	1 905,20				
14	1 738,60				
13	1 577,90				
12	1 445,10				
11	1 330,90				
10	1 190,50				
9	1 092,40	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	989,60	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	915,60	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	865,80	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	766,20	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	664,70	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	577,80		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	509,70			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	433,20				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

Director. - É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. - É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

Assistente de direcção. - É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. - E o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. - E o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. - É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. - É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

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

Encarregado geral - É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. - É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. - É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. - É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. - É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. - 1 - É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 - A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 - As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) Técnico de grau I. - O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) Técnico de grau II. - O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. 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 instituição em assuntos da sua especialidade;
- c) Técnico de grau III. - O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) Técnico de grau IV. - O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou

científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. - É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. - É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. - É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. - É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. - É o trabalhador que, quer em projectos de automatização de sistemas, quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. - É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista-programador. - É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. - É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e

propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. - É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. - É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. - É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal - É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. - É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. - É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. - É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial - 1 - É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 - A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. - É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista

ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. - É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

Secretário. - É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. E capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. - É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96

35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	100
------------	---	---	-----

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse 1.º ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO VI

Mensalidade (por Inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, Invalidez ou Invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)		
Grupos	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Deveres das instituições

1 - As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

Artigo 2.º

Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

Artigo 3.º

Projectos de novas instalações

1 - Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 - A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

Artigo 4.º

Área dos locais de trabalho

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 - Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Artigo 5.º

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 - As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 - Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

Artigo 6.º

Portas de comunicação

1 - As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 - No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma, a evitar acidentes.

3 - As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 7.º

Comunicações verticais

1 - As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 - Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 8.º

Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

Artigo 9.º

Iluminação

- 1 - Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.
- 2 - A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.
- 3 - Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

Artigo 10.º

Ventilação

- 1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.
- 2 - Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma, que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

Artigo 11.º

Temperatura e humidade

- 1 - As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.
- 2 - É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 12.º

Ruídos

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

Artigo 13.º

Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Conservação e limpeza

- 1 - Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 - As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

Artigo 15.º

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

Artigo 16.º

Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

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

2 - Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 - Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 - Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 - Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

Artigo 17.º

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma, a melhorar as condições de trabalho.

Artigo 18.º

Abastecimento de água

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

Artigo 19.º

Instalações sanitárias

1 - As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 - O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

Artigo 20.º

Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

Artigo 21.º

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

Artigo 22.º

Incêndios

1 - Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 - Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 - Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

Artigo 23.º

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

Artigo 24.º

Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

Artigo 25.º

Eliminação de substâncias tóxicas

1 - Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 - Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma, a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

Artigo 26.º

Segurança de veículos

1 - Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 - Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

Artigo 27.º

Medicina privativa

1 - Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 - Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, IFADAP - Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S.A., Espírito Santo Capital - Sociedade de Capital de Risco, S.A., Espírito Santo Dealer - Sociedade Financeira de Corretagem, S.A., ESAF - Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF - Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços - Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos. ACE, BPN IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A., BPN Gestão de Activos, S.A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S.A.:

José Carlos Brigo Sétima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento. BPI Fundos - Gestão de Fundos de investimento Mobiliário e Inter-Risco - Sociedade de Capital de Risco:

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

Manuel Baptista Fernandes de Meio, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM - Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo ITP - Instituto de Turismo de Portugal:

Rui Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural informática, S.A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.

António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Joaquim António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 18 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 18/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.