

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 35/2005 de 21 de Abril de 2005

ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a FENACAM – Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, por um lado, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, por outro, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro 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 aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.
- 2 - Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e a FENACAM - Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.
- 3 - O presente acordo abrange 126 empregadores e 3457 trabalhadores.
- 4 - O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

Cláusula 10.ª

Comissão de serviço

- 1 - (Iguar.)
- 2 - (Iguar.)
- 3 - (Iguar.)
- 4 - (Iguar.)
- 5 - (Iguar.)
- 6 - A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.
- 7 - (Iguar.)
- 8 - Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescentará 20% à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 - O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquela em que se encontrava à data do início da comissão.

10 - Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 - Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.ª, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 12.ª

Período experimental

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - 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.

4 - 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 do contrato.

5 - A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

Cláusula 22.ª

Quotização sindical

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Anterior n.º 5.)

5 - (Anterior n.º 6.)

6 - (Anterior n.º 7.)

Clausula 36.ª

Competência das instituições

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitarem.

Cláusula 37.^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 - 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 portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 39.^a

Períodos normais de trabalho

1 - (Iguar.)

2 - A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 - No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho se pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 - (Eliminado.)

Clausula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano para efeito de cessação deste regime considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do segundo mês após a referida comunicação.

4 - A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios pelo período de referência de dois meses de calendário.

5 - (Iguar.)

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

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

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

6 – (Iguar.)

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

1 - (Iguar)

2 - (Iguar.)

a) (Iguar)

b) (Iguar.)

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.^a

3 – (Iguar.)

a) (Iguar)

b) (Iguar)

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

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

6 - (Iguar.)

7 - (Iguar.)

8 - (Iguar.)

Cláusula 48.^a

Feridos e véspera de Natal

1 - (Iguar.)

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

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

Cláusula 51.^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, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis 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 subsequente.

4 - (Iguar.)

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

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

4 - (Iguar.)

Cláusula 53.^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 57.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e do 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 60.^a

Violação do direito a férias

1 - A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período ao período de férias que este deixou de gozar.

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- 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 estabelecimento 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 agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a Instituição exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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, padrastos, 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) 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 se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão 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 i) do mesmo número.

8 - (Anterior n.º 5.)

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam perda de direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - (Iguar.)

3 - Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.^a:

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

4 - (Anterior n.º 3.)

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - (Iguar.)

2 - Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 - (Iguar.)

Clausula 69.^a

Licença sem retribuição

1 - (Iguar.)

2 - O trabalhador conserva o direito à categoria e o tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo V fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 – (Iguar.)

4 – (Iguar.)

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

1 – (Iguar.)

2 – (Iguar.)

3 – (Iguar.)

4 – (Iguar.)

5 – Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1 por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 – (Iguar.)

7 – (Iguar.)

8 – (Iguar.)

9 – (Iguar.)

Cláusula 85.^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 91.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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 92.^a

Sanções aplicáveis

1 – (Iguar.)

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões 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 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

Cláusula 93.^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 94.^a

Processo disciplinar

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

5 - (Iguar.)

6 - (Iguar.)

7 - (Iguar.)

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - (Iguar.)

10 - (Iguar.)

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

12 - Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 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.

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar simplificado

1 - Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.^a

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

Cláusula 98.^a

Execução da sanção

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

Cláusula 100.^a

Ilícitude do despedimento

1 - (Iguar.)

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 - (Iguar.)

4 - (Iguar.)

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 11 da cláusula 94.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 101.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 - (Iguar.)

2 - (Iguar.)

a) (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 - As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 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.

4 - No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, 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.

Cláusula 116.^a

Assistência médica

1 - (igual.)

2 - (Iguar.)

3 - (Iguar.)

4 - Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito - a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, das diuturnidades referidas na cláusula 111.^a e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.^a, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo – a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo – a verba correspondente a 1,50% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.^a
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 112.^a - a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas naquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 - (Iguar.)

6 - (Iguar.)

7 - (Iguar.)

8 - São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

9 - (Iguar.)

9.1 (Iguar.)

10 - (Iguar.)

Cláusula 126.^a

Subsídio de estudo

1 - São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo VII, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 - (Iguar.)

3 – (Iguar.)

4 – (Iguar.)

5 – (Iguar.)

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 155 000 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 - (Iguar.)

Cláusula 135.^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 são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 136.^a

Destino do produto das coimas

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

Cláusula 138.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho, publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

Cláusula 143.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições previstos no n.º 4 da cláusula 116.^a entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

1) Director central. - É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2) Director central-adjunto. - É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3) Adjunto da direcção. - É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4) Gerente geral. - É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente,

assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

5) Assistente de direcção. - É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6) Gerente. - É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7) Subgerente. - É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

8) Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação. - É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9) Coordenador de unidade de apoio. - É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10) Promotor comercial. - É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas, nos termos previstos neste acordo.

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

12) Assistente de clientes. - É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13) Assessor técnico. - É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de

estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14) Técnico de grau I. - É o trabalhador que participa na laboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15) Técnico de grau II. - É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico 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.

16) Técnico de grau III. - É o trabalhador 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 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, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17) 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 da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18) Técnico de grau IV. - É o trabalhador 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, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral de Contribuições e Impostos, e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19) Assistente técnico. - É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20) 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. É 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 iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21) Assistente administrativo. - É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22) Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza. - São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

Anexo IV

Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento.	I	Director central	16
		Director central-adjunto . . .	14
		Adjunto da direcção	14
		Gerente geral	12
		Assistente da direcção	11
		Gerente (balcão sede)	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente	10
		Coordenador de área	9
		Chefe de secção	9
	Coordenador de delegação	7	
	II	Coordenador de unidade de apoio.	7
Acção comercial directa.	I	Promotor comercial	6
		Gestor de cliente	5
		Assistente de cliente	4
Técnica	I	Assessor técnico	16
		Técnico grau I	15
		Técnico grau II	12
		Técnico grau III	10
		Cambista	9
		Técnico grau IV	8
		Assistente técnico	6
Operativa/administrativa.	I	Secretário	6
		Assistente administrativo . . .	4
Apoio	II	Telefonista	3
		Auxiliar de manutenção e património.	3
	III	Contínuo	2
		Motorista	2
IV	Auxiliar de limpeza	1	

Notas

- 1 - Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.
- 2 - As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.
- 3 - As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.
- 4 - Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perda do nível de retribuição actual ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

Anexo VI

2004

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
			40 % do anexo II	
18	2 064,26	2 105,55	959,32	978,51
17	1 862,66	1 899,91	867,40	884,75
16	1 719,81	1 754,21	807,04	823,18
15	1 586,08	1 617,80	743,48	758,35
14	1 449,62	1 478,61	678,48	692,05
13	1 324,86	1 351,36	615,76	628,08
12	1 225,40	1 249,91	563,92	575,20
11	1 139,77	1 162,57	519,36	529,75
10	1 032,09	1 052,73	464,56	473,85
9	947,64	966,59	426,28	434,81
8	858,49	875,66	386,16	393,88
7	796,66	812,59	365,60	372,91
6	757,25	772,40	365,60	372,91
5	678,59	692,16	365,60	372,91
4	597,86	609,82	365,60	372,91
3	529,75	540,35	365,60	372,91
2	475,27	484,78	365,60	372,91
1	422,60	431,05	365,60	372,91

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I - € 648,50;

Grupo II - € 563,70;

Grupo III - € 497,20;

Grupo IV - €422,60.

2005

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40 % do anexo II	
18	2 115,90	2 158,22	983,32	1 002,99
17	1 909,25	1 947,44	889,08	906,86
16	1 762,85	1 798,11	827,24	843,78

15	1 625,75	1 658,27	762,08	777,32
14	1 485,90	1 515,62	695,44	709,35
13	1 358	1 385,16	631,16	643,78
12	1 256,05	1 281,17	578,04	589,60
11	1 168,30	1 191,67	532,36	543,01
10	1 057,90	1 079,06	476,20	485,72
9	971,35	990,78	436,96	445,70
8	879,95	897,55	395,84	403,76
7	816,60	832,93	SMN	SMN
6	776,20	791,72	SMN	SMN
5	695,55	709,46	SMN	SMN
4	612,85	625,11	SMN	SMN
3	543	553,86	SMN	SMN
2	487,15	496,89	SMN	SMN
1	433,20	441,86	SMN	SMN

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I - € 664,70;

Grupo II - € 577,80;

Grupo III - € 509,70;

Grupo IV - € 433,20.

Anexo VII

2004

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	130 176,87
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	130 176,87
80. ^a	Subsídio de almoço	7,96
81. ^a	Diuturnidades	35,95
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	44,26
	b) No estrangeiro	154,87
	c) De refeição	13,76
83. ^a	Abono para falhas	118,62
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	16,95
125. ^a	Subsídio infantil	22,08
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	24,55
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	34,71
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,13
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	52,38
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	60,03

2005

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	133 431,29
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 431,29
80. ^a	Subsídio de almoço	8,16
81. ^a	Diuturnidades	36,85
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,37
	b) No estrangeiro	158,74

	c) De refeição	14,10
83. ^a	Abono para falhas	121,59
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	17,37
125. ^a	Subsídio infantil	22,63
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,16
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	35,58
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,21
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,53

1 - Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, 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 7, 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) Para 2004 e 2005 as cláusulas com expressão pecuniária são fixadas nos valores constantes, respectivamente, do anexo VII, «2004» e «2005»;
- d) Para 2004 e 2005, os valores das mensalidades e pensões resultantes da aplicação das cláusulas 110.^a, 112.^a e 114.^a são as constantes, respectivamente, do anexo VI, «2004» e «2005»;
- e) Mantém-se em vigor todo o restante clausulado do ACT das instituições de crédito agrícola mútuo, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

2 - As partes procederam à apreciação da adequação das cláusulas do ACT às normas imperativas do Código do Trabalho e do respectivo regulamento, tendo alterado as cláusulas que se lhes afiguraram dever ser modificadas e que estão inseridas no presente acordo final de revisão.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1994.

Pela FENACAM – Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das seguintes Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo:

Declaração

CCAM Abrunheira, CCAM Açores, CCAM Águeda, CCAM Albergaria e Sever, CCAM Albufeira, CCAM Alcácer do Sal, CCAM Alcanhões. CCAM Alcobaça. CCAM Alenquer, CCAM Algarve, CCAM Aljezur, CCAM Aljustrel e Almodóvar, CCAM Alter do Chão, CCAM Alto Corgo e Tâmega. CCAM Alto Douro, CCAM Alto Guadiana, CCAM Alto Minho, CCAM Amares, CCAM Anadia, CCAM Área Metropolitana do Porto, CCAM Armamar e Moimenta da Beira. CCAM Arouca, CCAM Arcada dos Vinhos. CCAM Aveiro e Ílhavo, CCAM Avis. CCAM Azambuja, CCAM. Barcelos, CCAM Beira Centro, CCAM Beja e Mértola, CCAM Borba CCAM Cadaval, CCAM Caldas de Rainha, Óbidos e Peniche. CCAM Campo Maior, CCAM Cantanhede e Mira, CCAM Cartaxo, CCAM Castelo Branco, CCAM Castro Daire. CCAM Celorico da Beira, CCAM Coimbra, CCAM Concelho da Feira, CCAM Concelho da Mealhada, CCAM Coruche, CCAM Costa Verde, CCAM Elvas. CCAM Entre Tejo e Sado. CCAM Estarreja. CCAM Estremoz, Monforte e Arronches, CCAM Évora, CCAM Fafe. CCAM Favaios, CCAM Ferreira do Alentejo, CCAM Figueira da Foz. CCAM Figueiro dos Vinhos. CCAM Fornos de Algodres. CCAM Guadiana Interior. CCAM Guarda, CCAM Guimarães. CCAM Idanha-a-Nova e Penamacor. CCAM Lafões, CCAM Lagoa CCAM Lamego, CCAM Loures. CCAM Lourinhã, CCAM Mafra, CCAM Minho. CCAM Mogadouro e Vimioso, CCAM Montalegre. CCAM Montemor-o-Novo CCAM Mora, CCAM Mortágua, CCAM Murtosa. CCAM Nelas e Carregal do Sal, CCAM Norte Alentejano, CCAM Oliveira de Azeméis, CCAM Oliveira do Bairro, CCAM Oliveira do Hospital, CCAM Ovar, CCAM Paredes. CCAM Pernes, CCAM Pombal, CCAM Ponte de Sor, CCAM Portalegre. CCAM Porto de Mós, CCAM Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende. CCAM Região de Bragança. CCAM Região do Fundão e Sabugal, CCAM Ribatejo Centro, CCAM Ribatejo Norte, CCAM Ribatejo Sul, CCAM Salvaterra de Magos. CCAM Santiago do Cacém. CCAM Santo Tirso, CCAM São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra, CCAM São João da Pesqueira. CCAM São Pedro do Sul, CCAM São Teotónio, CCAM Sátão e Vila Nova de Paiva. CCAM Seia, CCAM Serras de Ansião, CCAM Silves, CCAM Sintra e Litoral, CCAM Sobral de Monte Agraço. CCAM Sotavento Algarvio, CCAM Sousel, CCAM Tarouca, CCAM Terra Quente, CCAM Terras de Miranda do Douro, CCAM Terras do Sousa, Basto e Tâmega, CCAM Torres Vedras, CCAM Tramagal, CCAM Vagos, CCAM Vale de Cambra. CCAM Vale do Dão, CCAM Vate do Douro, CCAM Vale do Sousa e Baixo Tâmega, CCAM Vale do Távora, CCAM Vila Franca de Xira, CCAM Vila Nova de Anços, CCAM Vila Nova de Famalicão, CCAM Vila Nova de Tazém, CCAM Vila Verde e Terras do Bouro, CCAM Vila Viçosa, CCAM Viseu-Tondela e CCAM Zona do Pinhal:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo.

Josué Cândido Ferreira dos Santos

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimental;

Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos.

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;

Joaquim José Mendes Dias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e ponderação das instituições

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 aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 - Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e a FENACAM - Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

3 - O presente acordo abrange 126 empregadores e 3457 trabalhadores.

4 - O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 - O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) 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 ACT é de 24 meses e o 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 do dia da sua recepção.

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

5 - Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

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

7 - A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, reforma nos termos deste acordo e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACT, 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.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 - Decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do presente ACT, ou o período que para o deito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter a revisão) à arbitragem, nos termos da lei das regras a seguir enunciadas.

2 - A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes, sendo o terceiro, escolhido pelos árbitros de parte, o presidente.

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

4 - Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes todos os dados e informações que considerem necessários.

5 - A decisão arbitral será tomada por maioria.

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

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

8 - As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados nesta convenção colectiva.

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

Cláusula 5.^a

Ponderação das CCAM

1 - As CCAM são ponderadas, em cada ano civil, de acordo com a tabela seguinte:

	Ponderação
Fundos próprios:	
Menor que 2,5 milhões de euros	1
De 2,5 milhões de euros a 5 milhões de euros	1,5
Maior que 5 milhões de euros	2
Rácio de solvabilidade:	
Menor que 8%	1
De 8% a 12%	1,5
Maior que 12%	2
Número de empregados:	
Menos de 20	1
De 20 a 40	1,5
Mais de 40	2
Número de estabelecimentos:	
Menos de quatro	1
De quatro a seis	1,5
Mais de seis	2

2 - São consideradas de ponderação A as CCAM que tiverem um resultado superior a 6 pontos, reportado a 30 de Junho do ano anterior, sendo as restantes de ponderação B.

3 - A ponderação a que se refere o número anterior tem os seus efeitos repercutidos nas cláusulas aplicáveis do presente acordo e que à mesma façam referência.

4 - Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a FENACAM e a Caixa Central são consideradas como de ponderação A.

CAPÍTULO II

Enquadramento dos trabalhadores

Cláusula 6.ª

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições, no âmbito deste ACT, são enquadrados num dos quatro grupos, de acordo com o anexo e nos respectivos níveis mínimos de retribuição constantes do anexo IV.

Cláusula 7.ª

Garantia do exercício de funções

1 - Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela instituição, sem prejuízo do disposto neste ACT e nas normas legais aplicáveis.

2 - Nos casos de fusão ou integração de instituições ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria profissional que detêm.

3 - Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a instituição facultará a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do grupo em que se encontram classificados.

4 - Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passam obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido na cláusula 11.^a, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 - O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo 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 mínimo dessa categoria, 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, conta-se como ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos iguais ou 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 para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1 - O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 - Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e outras de enquadramento, bem como as funções de secretariado pessoal, de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destas.

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

4 - Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5 - O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica as promoções por antiguidade que devam ocorrer relativamente ao nível correspondente à categoria de origem do trabalhador.

6 - A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 - Cessada a comissão de serviço, o nível de origem do trabalhador será elevado tantas vezes quantos os períodos de três anos seguidos que aquela comissão tiver durado, com o limite do nível em que se encontrava nestas funções.

8 - Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescentará 20 à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 - O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquela em que se encontrava à data do início da comissão.

10 - Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 - Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.^a, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Condições da admissão

1 - As condições de admissão de trabalhadores devem ser objecto e constar de regulamento interno, aplicável ao conjunto das instituições subscritoras do presente acordo.

2 - Na aplicação do regulamento acima referido as instituições devem considerar a especificidade das seguintes situações, desde que em igualdade de condições e preenchidos os requisitos exigidos a qualquer candidato:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições falecidos ou incapacitados para o trabalho;
- b) Cônjuge sobrevivente de trabalhadores das instituições;
- c) Deficientes físicos.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 - O período experimental máximo na admissão é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 - Quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de confiança e responsabilidade, o período experimental pode ser dilatado até ao máximo de 180 dias, ou 240 dias quando seja para funções de direcção ou quadros superiores.

3 - 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.

4 - 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 do contrato.

5 - A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

Cláusula 13.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais do anexo são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

Cláusula 14.^a

Determinação da antiguidade

1 - Para todos os efeitos previstos neste ACT, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas por este acordo.

2 - Salvo acordo em contrário, no caso do trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra instituição de crédito abrangida por qualquer ACT do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma

antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

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

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 - Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes, e observando o disposto no n.º 4 da cláusula 104.^a:

Grupo I:

Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15% do total desses trabalhadores;

Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10% do total desses trabalhadores.

Grupo II:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 5% do total desses trabalhadores.

Grupo III:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é 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 são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

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

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

Cláusula 17.^a

Estágio de ingresso

1 - O ingresso nas instituições pode ficar dependente de um período de estágio, que, em caso algum, excederá um ano.

2 - Durante o período de estágio, o estagiário tem direito a bolsa de valor a estabelecer, cujo valor não pode ser inferior ao do nível.

3 - Findo o estágio e caso se concretize a integração na categoria, o regime jurídico aplicável será o do contrato sem termo e o período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

Cláusula 18.^a

Estágio de acesso

1 - O acesso de trabalhadores da instituição a outras categorias profissionais pode ficar dependente de um estágio cuja duração não pode ser superior a um ano.

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

3 - Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.^a

4 - 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 19.^a

Categorias profissionais

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Direitos sindicais

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

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Disponer, a título permanente nas instalações da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- f) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

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

Cláusula 21.^a

Ausências dos representantes sindicais

1 - Têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato, para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, os seguintes representantes sindicais, que não podem globalmente exceder seis elementos, relativamente ao total das instituições signatárias do presente acordo, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois em instituições com mais de 200 trabalhadores:

- a) Membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia-geral de cada sindicato;
- b) Membro do conselho de gerência dos SAMS Serviços de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato;
- d) Membro dos secretariados das secções regionais do SBSI – Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; membro das comissões sindicais de delegação do SBN – Sindicato dos Bancários do Norte; membro dos secretariados das secções regionais do SBC – Sindicato dos Bancários do Centro.

2 - Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

5 - Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais poderão dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis,

por período determinado, com o limite de cinco dias por ano e mediante solicitação atempada e devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 - As ausências ao abrigo dos números anteriores não prejudicam qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente à retribuição, ao subsídio de almoço e ao período de férias.

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

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

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

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

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

5 - Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a acordar com os sindicatos.

6 - As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que foram verificadas.

Cláusula 23.^a

Deveres das instituições

1 - Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento donde constem o tempo que esteve ao serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências laborais solicitadas pelo interessado e legalmente exigíveis;
- b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 - É vedado 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 de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.ª;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 - A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei e neste acordo.

Cláusula 24.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possam colocar em responsabilidade disciplinar perante a instituição e quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos nos regulamentos internos das instituições signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da instituição;
- d) Quando colocados em funções de direcção, chefia ou coordenação, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 26.ª

Condições do local de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Medicina do trabalho

1 - As instituições abrangidas pelo presente acordo são obrigadas à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Acidentes pessoais

1 - Os trabalhadores que se deslocam em serviço para fora do respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor constante do anexo VII.

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

3 - O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - A reparação será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 - Em caso de morte por acidente de trabalho será garantida uma indemnização de valor idêntico ao fixado no n.º 1 da cláusula anterior a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

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

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;
- c) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, em caso de fusão ou de integração de instituições, o trabalhador poderá sempre ser transferido para qualquer local de trabalho situado na área de intervenção geográfica da instituição a que pertence, por um período máximo de três anos, havendo lugar a um complemento remuneratório igual a 20% do valor total do nível e diuturnidades vencidas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Além do disposto nas alíneas anteriores, para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

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

3 - Para efeitos desta cláusula, considera-se prejuízo sério, sempre que associada à transferência do local de trabalho se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate alguma das seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60%;
- b) Incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento de estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

4 - Nas transferências a realizar, a instituição deve seleccionar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

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

6 - Nas transferências previstas nesta cláusula, 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 seja da iniciativa do trabalhador.

7 - Quando, em resultado de transferência para outro município, não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, quando não disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

8 - O trabalhador pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei ou, se mais favorável, a prevista neste acordo para os casos de cessação por iniciativa do trabalhador, quando não pretenda aceitar a transferência nos termos das alíneas c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula e invoque prejuízo sério.

Cláusula 31.^a

Formas de transferência

1 - Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifique nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores no âmbito do SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), ou para empresas jurídica e financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das instituições outorgantes, ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

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

2 - As regras da presente cláusula e das cláusulas 32.^a, 33.^a e 34.^a não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 32.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

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

2 - As pensões por reforma nos termos deste acordo, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela entidade de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 33.^a

Cedência temporária

1 - A cedência temporária referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 31.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

3 - A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente, pelo cessionário e pelo trabalhador cedido, do qual constarão as razões que a determina, a data de início e a duração, certa ou incerta.

Cláusula 34.^a

Transferência reversível

1 - A transferência reversível referida na alínea b) no n.º 1 da cláusula 31.^a, implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 - A transferência é titulada por contrato escrito celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 32.^a

Cláusula 35.^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.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 36.^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, nos termos e dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 - A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitem.

Cláusula 37.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 - Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 - O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos neste 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

portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 38.^a

Processo individual

1 - A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os documentos de suporte relativos à contratação, situação profissional, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, incluindo títulos académicos e profissionais apresentados pelo trabalhador.

2 - Os dados constantes dos documentos atrás referidos podem estar compilados e ser tratados através de meios informáticos adequados, nos termos e limites da legislação aplicável.

3 - O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou pelo seu advogado, mediante mandato conferido por aquele, ou, com sua autorização, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 39.^a

Períodos normais de trabalho

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

2 - A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 - No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 40.^a

Períodos de funcionamento

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

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

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades pode ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Poderão funcionar continuamente: os serviços de informática; os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; os centros de contactos, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; as áreas de autorização de pagamentos; outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado, permanente ou temporariamente.

Cláusula 41.^a

Horários de trabalho

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

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

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

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

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da clausula 40.^a;

b) Os serviços de limpeza, que podem ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, e períodos contínuos ou descontínuos.

4 - O estabelecimento de horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 - Havendo acordo expresso dos trabalhadores, poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, embora excepcionalmente e pressupondo sempre a abertura de um número limitado de balcões por instituição, que não pode ser superior a 20%.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 - Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas, salvo acordo com o trabalhador.

2 - Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos, deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que os órgãos de gestão especificamente atribuem o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;

- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

3 - O regime de isenção cessa com o decurso do prazo pelo qual foi acordado, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) O regime de isenção a que não tenha sido fixada a data do seu termo pode cessar por determinação unilateral da instituição, sendo devida a correspondente retribuição até ao último dia do 2.º mês após a comunicação;
- b) O regime de isenção por período determinado cessa no respectivo termo, sendo devido o pagamento da retribuição adicional até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção;
- c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano para efeito de cessação deste regime, considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do 2.º mês após a referida comunicação.

4 - A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses de calendário.

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

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

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

2 - São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) 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 impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 - No caso da alínea e) do n.º 2, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

6 - Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho nocturno.

Cláusula 45.^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) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.^a

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

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 - Os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando houver razões objectivas e expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se razões objectivas para a sua recusa:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino em que os horários não sejam compatíveis e preparação de exames;

6 - Não estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo se derem o seu acordo, deficientes e trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

7 - 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, com doze horas de antecedência.

8 - As instituições devem manter, no local de trabalho, um livro ou registo informático onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser actualizado imediatamente após a realização desse trabalho.

Cláusula 46.^a

Horários por turnos e diferenciados

1 - A duração da jornada de trabalho em horários por turnos e diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.^a, o qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 - A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.^a

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

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 47.^a

Descanso semanal

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

2 - Os trabalhadores têm direito, ainda, aos feriados obrigatórios e facultativos previstos na lei e neste acordo.

3 - Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 41.ª, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 48.ª

Feridos

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 (festa móvel);

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.

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

Cláusula 49.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 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.

4 - No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

5 - 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.

6 - Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia imediata opção do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

1 - As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 51.^a e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 - Têm direito a acumular férias de dois anos:

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

3 - Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias úteis do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 51.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis 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 subsequente.

4 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem 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 3 da cláusula 49.^a

Cláusula 52.^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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 3 - No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.
- 4 - O gozo das férias previstas no número anterior só deve ocorrer após três meses de trabalho efectivamente prestado, excepto se a licença terminar no último trimestre do ano de regresso, caso em que gozará o período correspondente no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 53.^a

Férias no ano da 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 as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.
- 2 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.
- 3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 54.^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 o trabalhador e a instituição, sem prejuízo de as férias poderem ser gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis sejam sem interrupção.
- 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 inexistência, a estrutura sindical.

Cláusula 55.^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, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.
- 3 - A alteração ou interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis.
- 4 - 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.
- 5 - Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 56.^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 59.^a

Cláusula 57.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e do 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 58.^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 54.^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 deve ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 59.^a

Interrupção de férias

- 1 - Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2 - O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deve sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
- 3 - A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.
- 4 - O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a 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 gozados 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 c) e d) do n.º 2 da cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a

Violação do direito a férias

- 1 - A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período 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.
- 3 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as situações de contrato a termo certo com duração inicial até um ano.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 61.^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 62.^a

Tipos de faltas

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
 - 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 estabelecimento 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 agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a instituição exigir prova do facto;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição; j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 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, padrastos, 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) do n.º 3 e do 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 se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão 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 i) do mesmo número.

8 - Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusula do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível. No caso das faltas motivadas por doença ou acidente, o trabalhador, se não estiver comprovadamente impossibilitado de o fazer, deve comunicá-lo à instituição na data do seu início, sendo certo que fica obrigado a entregar o documento justificativo no prazo máximo de cinco dias úteis após o início do impedimento.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição pode ainda, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

4 - O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar 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 a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - As faltas dadas por motivo de doença determinam:

a) A aplicação do disposto na cláusula 108.^a;

b) Perda de retribuição sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador esteja inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença

após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 - Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.ª:

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

4 - As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.ª.

Cláusula 65.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas têm como consequência:

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

2 - Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 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.

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

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 66.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 - Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos deste acordo.

6 - Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 16.^a

Cláusula 67.^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 68.^a

Regresso do trabalhador

1 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 - A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo incorrer em faltas injustificadas.

3 - A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de falta.

4 - O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho onde anteriormente estava colocado.

Cláusula 69.^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 tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo v fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 - Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^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.

Cláusula 70.^a

Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados

1 - Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos, ou deficientes e a seu cargo, têm direito a licença especial sem retribuição até ao máximo de três anos.

2 - O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 30 dias dirigido à instituição.

3 - O trabalhador conserva o direito à categoria, contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^a

5 - Na situação em que a licença sem retribuição seja atribuída com fundamento na existência de deficiente a cargo do trabalhador, este deve fazer prova, mediante relatório médico justificativo ou pela mera declaração fiscal que a preveja.

6 - Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição, deslocações e abono para falhas

Cláusula 71.^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 de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4 - A retribuição mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social é corrigida de modo que estes percebam retribuição mensal líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos naquelas instituições ou serviços de segurança social.

5 - O valor da correcção prevista no número anterior não é passível de contribuições para os SAMS.

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

Cláusula 72.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 - As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.
- 2 - A instituição pode efectuar o pagamento por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.
- 3 - No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, devendo ainda ser mencionada a seguradora que cobre os riscos de acidentes pessoais e de trabalho.

Cláusula 73.^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 = valor da retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 74.^a

Remuneração de trabalho nocturno

- 1 - A remuneração de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, é superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2 - O suplemento da remuneração por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 75.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

2.^a hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 - Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.^a

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

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times Thn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de almoço, nos termos da cláusula 80.^a, e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas tem ainda direito a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 76.^a

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso complementar remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou, mediante acordo com o trabalhador, substituído pelo pagamento da retribuição correspondente a esse mesmo dia ou pela sua acumulação no período de férias do respectivo ano.

3 - A prestação de trabalho ao sábado confere o direito a descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo, nos seguintes termos:

a) Um dia, quando o trabalho prestado for superior a três horas e trinta minutos;

b) Meio-dia, quando o trabalho prestado for igual ou inferior a três horas e trinta minutos.

4 - Nos casos de prestação de trabalho ao domingo, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo.

5 - Nos casos dos trabalhadores em que, pela natureza das suas funções e conforme previsto neste acordo, os dias de descanso semanal não sejam o sábado e o domingo, ser-lhes-à aplicado o disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, com as devidas adaptações, exceptuando-se os casos de substituição de trabalhador ausente por falta imprevista no regime de trabalho por turnos, situação em que se aplica o disposto na lei.

Cláusula 77.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 78.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

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

3 - O subsídio de férias é pago de uma só vez em Abril de cada ano, excepto se o trabalhador gozar, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos de férias em mês antecedente, situação em que o subsídio lhe será devido com a retribuição do mês em que esse período de férias ocorrer.

4 - Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento da retribuição de férias e respectivo subsídio, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquelas prestações pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga no mês de Abril do ano subsequente ao início do impedimento.

5 - Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de férias, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 - Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento do subsídio de Natal, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquela prestação pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 - Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de Natal, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

4 - No ano de admissão ou de regresso de licença ao abrigo das cláusulas 69.^a e 70.^a, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

Cláusula 80.^a

Subsídio de almoço

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor constante do anexo VII, 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.

Cláusula 81.^a

Diuturnidades

1 - O regime de aquisição do direito a diuturnidades, no valor constante do anexo VII, adquire-se pela contagem de tempo de serviço efectivo, considerado desde a data da admissão do trabalhador.

2 - O regime previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 - As primeiras quatro diuturnidades vencem-se após cada período de 5 anos. A quinta, sexta e sétima diuturnidades vencem-se após cada período de 4 anos. A oitava diuturnidade vence-se aos 35 anos de serviço efectivo.

4 - Para efeitos de contagem de tempo referida no n.º 1, aplicam-se os critérios definidos na cláusula 14.^a

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

6 - Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 82.ª

Despesas com deslocações

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

2 - As despesas de transporte são 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 a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times$ preço da gasolina sem chumbo 98 octanas, mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

4 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias, desde que a deslocação tenha início antes das 12 e termo após as 20 horas, são cobertas por uma ajuda de custo diária no valor constante do anexo VII.

5 - Nas deslocações por dias sucessivos, no dia da partida ou da chegada, caso estas ocorram depois das 13 horas, é abonada uma ajuda de custo de refeição no valor constante do anexo VII.

6 - Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no número anterior.

7 - Para além do previsto nos 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 do concelho 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 - 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 duas semanas, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, uma vez em cada dois fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no números desta cláusula.

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

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

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel têm direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no valor constante do anexo VII.

2 - 70% do valor mensal líquido do abono para falhas referido no número anterior é obrigatoriamente capitalizado, em fundo ou depósito, mobilizável a todo o tempo, a designar pelo trabalhador.

3 - O valor que estiver capitalizado só pode ser movimentado a débito nas seguintes situações:

- a) No fim de cada ano civil, até 50% do valor existente e caso as funções de caixa ou caixa móvel se mantenham;
- b) Na totalidade, três meses após a cessação do exercício das funções, por cessação do contrato de trabalho ou com autorização escrita da instituição;
- c) Para ocorrer a falhas ou diferenças imputáveis ao caixa ou caixa móvel.

4 - Após a designação pelo trabalhador do fundo ou depósito referidos no número anterior, cabe à instituição definir os processos de verificação do cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 9 desta cláusula.

5 - Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 - 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.

7 - 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.

8 - Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa ou caixa móvel, 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 durante as férias referentes ao mesmo ano.

9 - Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior aplica-se o n.º 2 desta cláusula, logo que o exercício das funções de caixa ou caixa móvel ultrapassem os 66 dias normais de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 84.^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, pode 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.

7 - Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes, no sentido de lhes ser aplicado o disposto na presente cláusula, se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 85.^a

Marcação de férias

1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as 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 86.^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 da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 - O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de 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 1 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 87.^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 mensal no valor constante do anexo VII.

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

Cláusula 88.^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, apresentando também o respectivo horário escolar;
- 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 a 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 87.^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 89.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo, sem prejuízo do regime legal aplicável em tudo o que nele não se preveja.

Cláusula 90.^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 91.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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 92.^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, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões 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 suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

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

Cláusula 93.^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 de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 94.^a

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

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

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

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

5 - A 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.

6 - 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.

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

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

12 - Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 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.

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar simplificado

1 - Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.^a.

2 - É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 - A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 - No caso de o trabalhador arguido ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.^a

Cláusula 96.^a

Notificação da nota de culpa

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

2 - Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a 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 será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será enviada por correio, sob registo, 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 pode 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 97.^a

Instrução

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

Cláusula 98.^a

Execução da sanção

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

Cláusula 99.^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 100.^a

Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, 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 94.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 95.^a;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.^a e do n.º 3 da cláusula 95.^a

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.^a ou no n.º 3 da cláusula 95.^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 11 da cláusula 94.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 101.^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 previstas na alínea a) do n.º 2 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.

4 - No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, 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.

Cláusula 102.^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 103.^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.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1 - Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

2 - Constitui direito dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a frequência de formação profissional, seleccionados pelas instituições, com duração não inferior a noventa horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei em vigor.

3 - Constitui direito das instituições a opção de determinar processos de avaliação dos incrementos de conhecimentos expectáveis (previamente informados), findo cada um dos processos de formação profissional para cuja frequência o trabalhador tenha sido indicado pela instituição.

4 - Os resultados da avaliação supra-referida devem ser ponderados pelas instituições, nomeadamente no âmbito da cláusula 16.^a do presente acordo.

5 - O período de duração efectiva das acções de formação profissional e respectiva avaliação, a que se referem os números anteriores, é considerado como tempo de prestação de trabalho.

Cláusula 105.^a

Conselho ou comissão de formação

1 - As instituições abrangidas pelo presente acordo constituirão um conselho ou comissão de formação, com vista à dinamização da formação profissional no crédito agrícola mútuo, competindo-lhe, nomeadamente, a apreciação dos planos e relatórios das actividades, bem como o reporte sobre a aplicação do disposto neste acordo ou noutros instrumentos e regulamentos internos sobre a matéria de formação profissional.

2 - Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência no número anterior será dado conhecimento aos sindicatos outorgantes do presente acordo.

Cláusula 106.^a

Deslocações para formação

1 - Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora do concelho onde funcionam as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores são 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, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 18.^a

3 - Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino à distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, têm direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 75.^a

4 - Às deslocações em serviço para formação profissional que se realizem em concelho limítrofe do local de trabalho não é aplicável o disposto no n.º 1 da presente cláusula, sendo no entanto garantida a ajuda de custo de refeição diária e o reembolso das despesas de deslocação previstas no n.º 8 da cláusula 82.^a

CAPÍTULO X

Segurança social

Secção I

Doença, reforma e pensões de sobrevivência

Cláusula 107.^a

Âmbito

Todos os trabalhadores das instituições abrangidas pelo presente acordo serão necessariamente inscritos no regime geral de segurança social.

Cláusula 108.^a

Doença

1 - No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65% do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica no entanto garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65%, percentagem esta que será alterada para 70% logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

2 - Se por aplicação do número anterior resultar um valor de subsídio de doença inferior ao do nível de ingresso no grupo em que o trabalhador se encontre à data do início da doença, as instituições garantem, a título de complemento de subsídio de doença, o valor ilíquido correspondente à diferença entre o montante recebido da segurança social e 95% do nível acima referido.

3 - Ao trabalhador que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não proceda ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

4 - O disposto no número anterior não é aplicado caso o trabalhador comprove que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 1, não lhe foi processado o valor devido pela segurança social.

5 - A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

6 - Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

7 - A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 6 faz-se pessoalmente ou mediante carta registada, com aviso de recepção, enviada para o domicílio do trabalhador.

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

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

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

11 - A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

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

14 - Sempre que o trabalhador seja submetido pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, o trabalhador fica obrigado a comunicar, desde logo, à instituição o respectivo resultado.

15 - Se o trabalhador se mantiver em situação de doença, apesar de declarado como apto para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, fica o mesmo obrigado, em

conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

16 - No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos caso a reavaliação confirme a situação de doença.

17 - Os montantes referidos nos n.ºs 1 e 2 terão por base os valores que o trabalhador auferiria se não se encontrasse em situação de doença.

Cláusula 109.^a

Reformas e pensões

1 - As instituições garantem os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões nela previstos. Relativamente às pensões atribuídas pela segurança social, apenas será garantida, pelas instituições, a diferença entre o valor dessas pensões e o das previstas neste acordo.

2 - As instituições adiantarão aos trabalhadores e pensionistas as mensalidades a que por este acordo tiverem direito.

3 - Relativamente às situações objecto da presente secção, aplica-se o disposto no número anterior até que estejam fixadas pela segurança social e, se for o caso, pelo Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo, os respectivos montantes das mensalidades aplicáveis nos termos do presente acordo.

Cláusula 110.^a

Reformas

1 - Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

1.1 Tratando-se de invalidez, e nos termos da legislação aplicável, reforma por limite de idade ou reforma antecipada:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados no anexo VI, acrescidas de um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, calculado nos termos previstos na cláusula 78.^a, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril;
- b) Os montantes indicados na alínea anterior, que não podem ser inferiores ao valor ilíquido da retribuição de nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer destas situações;

1.2 Tratando-se de trabalhadores colocados nas situações previstas nesta cláusula e abrangidos pelo disposto na cláusula 114.^a:

a) Aos direitos consignados nas alíneas do número anterior mas com aplicação da respectiva tabela constante do anexo VI.

2 - Os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 - 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.

Cláusula 111.^a

Diuturnidades

1 - Às mensalidades referidas nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula anterior acresce o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data da reforma.

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, reforma por limite de idade ou reforma antecipada, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 81.^a

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

Cláusula 112.^a

Pensões de sobrevivência

1 - Por morte do trabalhador serão garantidos os direitos previstos no regime da segurança social aplicáveis.

2 - Nas situações em que, a título de pensão de sobrevivência, os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo vi deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 - Os direitos consagrados na alínea anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril.

4 - Aos beneficiários de pensões de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 110.^a, reportando-se para este efeito ao anexo VI.

Cláusula 113.^a

Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 - Sempre que, por força deste acordo, as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas cláusulas anteriores deste capítulo,

constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores, logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

2 - Para efeitos de execução do disposto no número anterior, o trabalhador, ou o beneficiário das pensões, obriga-se, em simultâneo com o início do recebimento dos adiantamentos, a apresentar junto da respectiva instituição autorização para débito em conta, até ao limite das regularizações necessárias.

SECÇÃO II

Fundo de pensões - Regime contributivo

Cláusula 114.^a

Regime contributivo de novos trabalhadores

1 - Os trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 1995, e durante o tempo que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela instituição com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

2 - A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 4 da cláusula 71.^a

Cláusula 115.^a

Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 114.^a não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Maio 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.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 116.^a

Assistência médica

1 - A assistência médica dos trabalhadores das ICAM, é assegurada pelos serviços de assistência médico-social, constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

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 da área respectiva.

3 - O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos

hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 - Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito – a verba correspondente a 6,5% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, das diuturnidades referidas na cláusula 111.^a e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.^a, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A carga dos trabalhadores no activo - a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo – a verba correspondente a 1,5% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.^a;
- d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 112.^a - a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas naquela cláusula, e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 - Para efeitos do 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 da segurança social.

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 dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, 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. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

7 - São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, referidos no n.º 6 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 - Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quaisquer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade.

9.1 As situações contempladas neste número terão a duração inicial de um ano, após o que a manutenção como beneficiário dos SAMS dependerá exclusivamente de acordo a estabelecer directamente entre o trabalhador e a direcção do sindicato responsável por aqueles serviços.

10 - Os trabalhadores que pretendam beneficiar do disposto no número anterior constituem-se na obrigação de autorizar a instituição a proceder ao débito na sua conta DO dos montantes necessários às contribuições mensais, sendo que, em caso de impossibilidade de remessa aos SAMS dos valores a cargo do trabalhador, tal facto responsabiliza-o exclusivamente.

SECÇÃO IV

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 117.^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, respeitando-se neste caso o disposto na legislação aplicável.

2 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível 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 - Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 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.

5 - Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 - 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.

7 - As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

8 - 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 e 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 118.^a

Adopção

Nos termos e condições previstos na lei, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante poderá ter direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.

Cláusula 119.^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 quaisquer direitos e regalias.

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

Cláusula 120.^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, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 121.^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 122.^a

Regime especial de horários flexíveis

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

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

Cláusula 123.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

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

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

Cláusula 124.^a

Adiantamentos

As instituições apenas efectuarão adiantamentos das prestações que caibam à segurança social, relativamente às situações previstas nesta secção que impliquem, nos termos legais, a manutenção do direito à retribuição, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto sobre esta matéria na cláusula 108.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 125.

Subsídio infantil

1 - É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII nas condições dos números seguintes.

2 - O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

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

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 das ICAM, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago à mãe, excepto se, por decisão judicial, o pai tiver o menor a seu cargo.

6 - O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reformado, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 126.^a

Subsídio de estudo

- 1 - São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo VII, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.
- 2 - Aos trabalhadores que não apresentem o comprovativo referido no número anterior, até 15 de Dezembro de cada ano, não será atribuído o subsídio de estudo, vencendo-se apenas o valor relativo ao trimestre seguinte, caso o referido comprovativo seja entregue na instituição até 15 dias antes das datas mencionadas no número seguinte.
- 3 - Os subsídios referidos nos números anteriores 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.
- 4 - Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 88.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 129.^a
- 5 - O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Prémio de antiguidade

Cláusula 127.^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, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.
- 2 - À data de passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade, reforma antecipada, confirmada pelos serviços de segurança social, ou de pré-reforma, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.
- 3 - Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.^a
- 4 - Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 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 5 e 8 da cláusula 117.ª;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva 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 como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e 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 tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma por limite de idade.

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

SECÇÃO III

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.ª

Limite de mobilização de recursos da instituição

As instituições divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos seus trabalhadores no activo ou na pré-reforma e aos reformados por invalidez ou antecipadamente até aos 65 anos de idade.

Cláusula 129.ª

Finalidade dos empréstimos

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

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;

- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Aquisição ou construção de parqueamento automóvel.

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 130.^a

Prazo de amortização

1 - O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 - No caso de liquidação antecipada de um empréstimo, pode voltar a aplicar-se o disposto no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a data em que foi disponibilizado todo o capital do crédito liquidado.

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 155 000 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

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

Cláusula 132.^a

Taxas de juro e outras condições

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

2 - A variação da taxa referida no 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 do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 - As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção constam de regulamentação própria.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 133.^a

Princípio geral

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

Cláusula 134.^a

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 135.^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, são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 136.^a

Destino do produto das coimas

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 137.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 138.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho, publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

Cláusula 139.^a

Reclassificação

1 - Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente acordo serão reclassificados nos respectivos níveis e grupos, consoante as funções que desempenham e de acordo com o tempo de serviço prestado na instituição.

2 - Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer diminuição da retribuição mensal em virtude desta reclassificação.

Cláusula 140.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

Os trabalhadores que, em 31 de Março de 1992, tinham o direito à atribuição dos subsídios de função mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de € 17,16, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades, nem de actualizações gerais de vencimentos.

Cláusula 141.^a

Regime transitório de segurança social

No máximo até dois anos após a entrada em vigor do presente acordo, será revisto o regime de segurança social constante do capítulo X

Cláusula 142.^a

Regime transitório do abono para falhas

A percentagem referida no n.º 2 da cláusula 83.^a será reduzida para 35% até 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 143.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições previstos no n.º 4 da cláusula 116.^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 abrangidas por este ACT (funções de coordenação, comerciais, administrativas e técnicas).

Grupo II - integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de manutenção e património.

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 do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Contínuo;

Motorista.

Grupo IV - integra os trabalhadores que exerçam funções auxiliares indiferenciadas, nomeadamente de limpeza.

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

1 - Director central - É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2 - Director central-adjunto. - É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3 - Adjunto da direcção. - É o trabalhador que, nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4 - Gerente geral. - É o trabalhador que, nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede, mas também os poderes de gestão corrente da instituição, que lhe sejam delegados.

5 - Assistente de direcção. - É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6 - Gerente. - É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7 - Subgerente. - É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado, participa na gestão comercial

8 - Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação. - É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9 - Coordenador de unidade de apoio. - É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10 - Promotor comercial - É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

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

12 - Assistente de clientes. - É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13 - Assessor técnico. - É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de

estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14 - Técnico de grau I. - É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15 - Técnico de grau II. - É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico 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.

16 - Técnico de grau III. - É o trabalhador 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 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, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17 - 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 da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18 - Técnico de grau IV. - É o trabalhador 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, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral dos Impostos e que, nomeado pela instituição, assume a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19 - Assistente técnico. - É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20 - 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. É 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 iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21 - Assistente administrativo. – É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22 - Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza. - São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

ANEXO IV

Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento.	I	Director central	16
		Director central-adjunto ...	14
		Adjunto da direcção	14
		Gerente geral	12
		Assistente da direcção	11
		Gerente (balcão sede)	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente	10
		Coordenador de área	9
		Chefe de secção	9
		Coordenador de delegação	7
	II	Coordenador de unidade de apoio.	7
Acção comercial directa.	I	Promotor comercial	6
		Gestor de cliente	5
		Assistente de cliente	4
Técnica	I	Assessor técnico	16
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Cambista	9
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
Operativa/administrativa.	I	Secretário	6
		Assistente administrativo ...	4
Apoio	II	Telefonista	3
		Auxiliar de manutenção e património.	3
	III	Contínuo	2
		Motorista	2
	IV	Auxiliar de limpeza	1

1 - Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 - As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 - As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 - Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perca do nível e retribuição actual, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

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

ANEXO VI

2004

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
				40 % do anexo II
18	2 064,26	2 105,55	959,32	978,51
17	1 862,66	1 899,91	867,40	884,75
16	1 719,81	1 754,21	807,04	823,18
15	1 586,08	1 617,80	743,48	758,35
14	1 449,62	1 478,61	678,48	692,05
13	1 324,86	1 351,36	615,76	628,08
12	1 225,40	1 249,91	563,92	575,20
11	1 139,77	1 162,57	519,36	529,75
10	1 032,09	1 052,73	464,56	473,85
9	947,64	966,59	426,28	434,81
8	858,49	875,66	386,16	393,88
7	796,66	812,59	365,60	372,91
6	757,25	772,40	365,60	372,91
5	678,59	692,16	365,60	372,91
4	597,86	609,82	365,60	372,91
3	529,75	540,35	365,60	372,91
2	475,27	484,78	365,60	372,91
1	422,60	431,05	365,60	372,91

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I - € 648,50;

Grupo II - € 563,70;

Grupo III - € 497,20;

Grupo IV - € 422,60.

ANEXO VI

2005

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40 % do anexo II	
18	2 115,90	2 158,22	983,32	1 002,99
17	1 909,25	1 947,44	889,08	906,86
16	1 762,85	1 798,11	827,24	843,78
15	1 625,75	1 658,27	762,08	777,32
14	1 485,90	1 515,62	695,44	709,35
13	1 358	1 385,16	631,16	643,78
12	1 256,05	1 281,17	578,04	589,60
11	1 168,30	1 191,67	532,36	543,01
10	1 057,90	1 079,06	476,20	485,72
9	971,35	990,78	436,96	445,70
8	879,95	897,55	395,84	403,76
7	816,60	832,93	SMN	SMN
6	776,20	791,72	SMN	SMN
5	695,55	709,46	SMN	SMN
4	612,85	625,11	SMN	SMN
3	543	553,86	SMN	SMN
2	487,15	496,89	SMN	SMN
1	433,20	441,86	SMN	SMN

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I - € 664,70;

Grupo II - € 577,80;

Grupo III - € 509,70;

Grupo IV - € 433,20.

ANEXO VII

2004

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	130 176,87
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	130 176,87
80. ^a	Subsídio de almoço	7,96
81. ^a	Diuturnidades	35,95
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	44,26
	b) No estrangeiro	154,87
	c) De refeição	13,76
83. ^a	Abono para falhas	118,62
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	16,95
125. ^a	Subsídio infantil	22,08
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	24,55
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	34,71
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,13
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	52,38
	e) Superior ao 12.º ano de escolari- dade ou ensino superior	60,03

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	133 431,29
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 431,29
80. ^a	Subsídio de almoço	8,16
81. ^a	Diuturnidades	36,85
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,37
	b) No estrangeiro	158,74
	c) De refeição	14,10
83. ^a	Abono para falhas	121,59
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	17,37
125. ^a	Subsídio infantil	22,63
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,16
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	35,58
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,21
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,53

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

- 1 - Os empréstimos objecto deste regulamento visam a finalidade inscrita na cláusula 129.^a do ACT para as ICAM (ACT).
- 2 - Quando concorrerem circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.^a do ACT, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.
- 3 - Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 12.^a do ACT, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) Dois terços do valor do empréstimo;
- b) Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 - Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da cláusula 129.ª do ACT, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 - Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 - O disposto na alínea *e)* do n.º 1 na cláusula 129.ª do ACT abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 - Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 - Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 - No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 - Nos casos referidos na alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 - A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACT;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 4.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 - As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores, nos termos previstos neste regulamento e no referido acordo.

2 - O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 - As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 - O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo C o montante global do crédito a conceder, N o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior) e V o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

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

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACT.

2 - No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 - O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50% do rendimento líquido mensal desse agregado.

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

- a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

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

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 - As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129a do ACT, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I deste regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 - Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

Artigo 9.º

Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACT.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 - A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato.

2 - A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

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

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

3 - As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

4 - A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 - Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

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

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

8 - O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 - O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 - As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com as instituições mutuantes.

Artigo 13.º

Garantias - Hipoteca

- 1 - Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.
- 2 - Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos no n.º 2 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.
- 3 - Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.
- 4 - As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

Artigo 14.º

Seguros

- 1 - O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da instituição mutuante.
- 2 - No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.
- 3 - O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo segurado calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no Diário da República; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.
- 4 - As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que «A instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

- 1 - Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de

habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 - Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

Artigo 16.º

Situações especiais

1 - Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 - Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita das instituições para a cedência do uso e fruição.

3 - A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

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

2 - Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 - Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Extinção do contrato de trabalho

1 - Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 - Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimo

1 - Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 - O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

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

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Cademeta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão do registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;

- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
 - c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
 - d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
 - e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
 - f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
 - g) Certificado do loteamento, quando necessário;
- 3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:
- a) Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1) e das alíneas d) e e) do n.º 2);
 - b) As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;
- 4) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:
- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1) e 2), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
 - b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.
- 5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 - A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 - O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial, e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 4.º do presente Regulamento.

3 - Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 - Após a avaliação será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 - Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e consequente perda da pontuação acumulada.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 26.º

Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo I deste Regulamento será estabelecida internamente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

ANEXO I

Regras de preferência

1 - Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada - 5 pontos;

Locação - 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem - 30 pontos:

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

Independente – 0 pontos;

Coabitação com familiares – 5 pontos;

Coabitação com não familiares – 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

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

em que:

NPR - número de pessoas residentes;

NQ - número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% - 5 pontos;

Superior a 10% até 20% - 10 pontos;

Superior a 20% até 30% - 15 pontos;

Superior a 30% até 40% - 20 pontos;

Superior a 40% até 50% - 25 pontos;

Superior a 50% - 30 pontos.

2 - Situação familiar:

Independente ou isolado - 5 pontos;

Com agregado familiar - 10 pontos;

Por cada ascendente - 5 pontos;

Por cada descendente - 10 pontos;

Descendentes de sexo diferente - 10 pontos.

3 - Rendimento familiar per capita:

Até N8 x 4 - 40 pontos;

De N8 X 4 a N8 X 5,5 - 35 pontos;

De N8 x 5,5 a N8 x 7 - 30 pontos;

De N8 x 7 a N8 x 8,5 - 25 pontos;

De N8 x 8,5 a N8 x 10 - 20 pontos;

De N8 X 10 a N8 x 11,5 - 15 pontos;

De N8 X 11,5 a N8 X 13 - 10 pontos;

De N8 X 13 a N8 x 14,5 - 5 pontos;

Mais de N8 x 14,5 - 0 pontos;

(Sendo N8 = retribuição do nível 8 constante do anexo II e rendimento familiar per capita obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.)

4 - Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado - 25 pontos;

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

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

Depositado em 20 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 21/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.