

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração e texto consolidado

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja primeira revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

11 de fevereiro de 2021.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicatos, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar e cujo texto consolidado fica em anexo:

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 10 587 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos

ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

d) (*Igual;*)

e) (*Igual;*)

f) (*Igual;*)

g) (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- (*Igual.*)

10- (*Igual.*)

11- (*Igual.*)

12- (*Igual.*)

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- (*Igual.*)

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- (*Igual.*)

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- (*Igual.*)
a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
b) (*Igual;*)
c) (*Igual;*)
d) (*Igual;*)
e) (*Igual;*)
f) (*Igual;*)
g) (*Igual;*)
h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
2- (*Igual.*)

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

- a) (*Igual;*)
b) (*Igual;*)
c) (*Igual;*)
d) (*Igual;*)
e) (*Igual;*)
f) (*Igual;*)
g) (*Igual.*)
8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verificar acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:
a) (*Igual;*)
b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:
i) (*Igual;*)
ii) (*Igual.*)
c) (*Igual.*)
9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedi-

do, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

- 1- (*Igual.*)
2- (*Igual.*)
a) (*Igual;*)
b) (*Igual;*)
c) (*Igual;*)
d) (*Igual;*)
e) (*Igual;*)
f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
h) (*Anterior alínea f;*)
i) (*Anterior alínea g;*)
j) (*Anterior alínea h;*)
k) (*Anterior alínea i;*)
l) (*Anterior alínea j;*)
m) (*Anterior alínea k.*)
3- (*Igual.*)
4- (*Igual.*)
5- (*Igual.*)
6- (*Igual.*)
7- (*Igual.*)
8- (*Igual.*)

Cláusula 73.^a

Deslocações

- 1- (*Igual.*)
2- (*Igual.*)
1- (*Igual.*)
2- Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.
3- (*Igual.*)
4- (*Igual.*)
5- (*Igual.*)
6- (*Igual.*)
7- (*Igual.*)

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

- 1- (*Igual.*)
a) (*Igual;*)
b) (*Igual;*)
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em es-

trutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;

e) (Anterior alínea d);)

f) (Anterior alínea e);)

g) (Anterior alínea f).)

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), f) e g) 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, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

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

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- (Iguar.)

2- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar;)

c) (Iguar.)

3- (Iguar.)

4- (Iguar.)

5- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar;)

c) (Iguar;)

d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;

e) (Iguar.)

6- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar.)

7- (Iguar.)

8- (Iguar.)

9- (Iguar.)

10- (Iguar.)

11- (Iguar.)

12- (Iguar.)

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar;)

c) (Iguar;)

d) (Iguar.)

2- (Iguar.)

3- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar.)

4- (Iguar.)

a) (Iguar;)

b) (Iguar;)

c) (Iguar;)

d) (Iguar.)

5- (Iguar.)

6- (Iguar.)

7- (Iguar.)

8- (Iguar.)

9- (Iguar.)

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- (Iguar.)

14- (Iguar.)

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- (Iguar.)

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- (Iguar.)

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhado-

res da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- (Iguar.)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 884,14 euros;

b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50
14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00

9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 121.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA, Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA, sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

ANEXO

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, aqui representados pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 10 587 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 121.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção 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 do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

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

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à inte-

gração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

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

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos

previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 52.^a

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devido ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a, nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita des-

te, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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 no presente acordo e na lei.

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

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

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

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo

escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores;

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- 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 possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

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

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer

comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções diretivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9;

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do setor bancário ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou

a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que

com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

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

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

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

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

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

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, vi-

deoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

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

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

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

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor líquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes

dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

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

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^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 respetivo subsídio.

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

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- 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 número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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 números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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, em razão do interesse da instituição 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos,

pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f)* No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
 - g)* A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
 - h)* As ausências não superiores a 4h00 e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i)* As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - j)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - k)* As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - l)* As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro

grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padras-tos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 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 *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Instituição logo que possível.

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva 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, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Regalias do 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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 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.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 60.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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 na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia 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 que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e

considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

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

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem caráter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste

acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho noturno

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

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

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

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e 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 sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a

data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

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

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do sub-

sídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

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

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira, no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

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

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

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

do poder disciplinar.

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

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

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^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.

Cláusula 79.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

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

2- A infração 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 80.^a

Sanções aplicáveis

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

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

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

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.^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 ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;
- e) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- f) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- g) 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), f) e g) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candi-

datura 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, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

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

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

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

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção 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 efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este ne-

cessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^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 trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

Cláusula 85.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A instituição, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena

de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 86.^a

Execução da sanção

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

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

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

Cláusula 87.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

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

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o

prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^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 legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

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

2- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos tra-

balhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor 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.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da

legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

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

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

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

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalha-

dores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Exceionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes

níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

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

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do setor bancário referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

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

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os

efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutra regime de proteção social, a pensão prevista nesta

cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

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

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

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

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior faz-se segundo as regras es-

tabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

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

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

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

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

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

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declara-

ção do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

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

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na Função Pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores

da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

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

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos emprésti-

mos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

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

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito

ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua

retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláu-

sulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do pre-

sente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (return on equity) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 118.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 119.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 120.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 121.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respetivas

disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objeto daquelas ressalvas.

Cláusula 122.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 123.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 124.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 125.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 126.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5

Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

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

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

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

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

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

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

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo coletivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14

4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800,00 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0

No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
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		
32	32		
33	33		87
34	34		90
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	93
			96
			100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50
14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual
Grupo A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Subgerente	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/ Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)

Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/ Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/Inspetor adjunto Analista informática/ Analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
	Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção	
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe setor/Sub chefe secção/Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	Grupo II
		Contínuo/porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades 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, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

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 efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante

não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.^a deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

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

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no ativo da instituição em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

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

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

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante a instituição o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada

no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital 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 da alínea *f*) número 1 do artigo 1.º e alínea *c*) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela instituição para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 *f*) e artigo 2.º, 1 *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no nú-

mero 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem 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 nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

a) Título de ocupação

i) Habitação própria inadequada 15 pontos

ii) Locação 20 pontos

iii) Sublocação ou hospedagem 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)

i) Independente 0 pontos

ii) Coabitação com familiares 5 pontos

iii) Coabitação com não familiares 10 pontos

c) Índice de ocupação

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

em que:

NPR = número de pessoas residentes

NQ = número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/ rendimentos do agregado familiar

i) Até 10 % 5 pontos

ii) Superior a 10 % até 20 % 10 pontos

iii) Superior a 20 % até 30 % 15 pontos

iv) Superior a 30 % até 40 % 20 pontos

v) Superior a 40 % até 50 % 25 pontos

vi) Superior a 50 % 30 pontos

2- Situação familiar

- a) Independente ou isolado 5 pontos
- b) Com agregado familiar 10 pontos
- c) Por cada ascendente 10 pontos
- d) Por cada descendente 10 pontos
- e) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos
- f) Existindo ascendente (s) e descendente (s): 15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

- a) Até $A \times 3$ 40 pontos
- b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350 \text{ €}$ 35 pontos
- c) De $A \times 3 + 350 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700 \text{ €}$ 30 pontos
- d) De $A \times 3 + 700 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ 25 pontos
- e) De $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ 20 pontos
- f) De $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ 15 pontos
- g) De $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ 10 pontos
- h) De $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ 5 pontos
- i) A partir de $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

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

Por cada ano não contemplado 5 pontos

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º: prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente;

Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

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

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group, SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luis Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA, Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 24 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 50/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração e texto consolidado

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019.

11 de fevereiro de 2021.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (anteriormente designado Sindicato dos Bancários do Norte), todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar e cujo texto consolidado fica em anexo:

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

- 1- (*Igual.*)
- 2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 1180 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.
- 3- (*Igual.*)
- 4- (*Igual.*)

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) (*Igual;*)

- b) (Iguar.)
- c) (Iguar.)
- d) (Iguar.)
- e) (Iguar.)
- f) (Iguar.)
- g) (Iguar.)
- h) (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- (Iguar.)
- 9- (Iguar.)
- 10- (Iguar.)
- 11- (Iguar.)
- 12- (Iguar.)

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

- 1- (Iguar.)
- a) (Iguar.)
- b) (Iguar.)
- c) (Iguar.)
- d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.
- 2- (Iguar.)

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- (Iguar.)
- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) (Iguar.)
- c) (Iguar.)
- d) (Iguar.)
- e) (Iguar.)
- f) (Iguar.)
- g) (Iguar.)
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
- 2- (Iguar.)

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

- 1- (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:
 - a) (Iguar.)
 - b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:
 - i) (Iguar.)
 - ii) (Iguar.)
 - c) (Iguar.)
 - 9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

- 1- (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- a) (Iguar.)
- b) (Iguar.)
- c) (Iguar.)
- d) (Iguar.)
- e) (Iguar.)
- f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
- g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de resi-

dência para realização de parto, nos termos da lei;

- h) (Anterior alínea f);)
- i) (Anterior alínea g);)
- j) (Anterior alínea h);)
- k) (Anterior alínea i);)
- l) (Anterior alínea j);)
- m) (Anterior alínea k).)
- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- (Iguar.)

Cláusula 73.^a

Deslocações

- 1- (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- 4- Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.
- 5- (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- (Iguar.)
- 9- (Iguar.)

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

- 1- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.);
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;
- e) Anterior alínea d);
- f) Anterior alínea e);
- g) Anterior alínea f).
- 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), f) e g) 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, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
- 3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

- 1- (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.);
- c) (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.);
- c) (Iguar.);
- d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;
- e) (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- (Iguar.)
- 9- (Iguar.)
- 10- (Iguar.)
- 11- (Iguar.)
- 12- (Iguar.)

Cláusula 102.^a

Falecimento

- 1- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.);
- c) (Iguar.);
- d) (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- a) (Iguar.);
- b) (Iguar.);
- c) (Iguar.);
- d) (Iguar.)
- 5- (Iguar.)
- 6- (Iguar.)
- 7- (Iguar.)
- 8- (Iguar.)
- 9- (Iguar.)
- 10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:
 - a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;
 - b) No caso de morte de um dos membros da união de facto,

através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- (*Igual.*)

14- (*Igual.*)

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- (*Igual.*)

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- (*Igual.*)

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- (*Igual.*)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 884,14 euros;

b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50
14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group, SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investi-

mento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.
Luís Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.
Nuno Constantino Cardoso Filipe.
Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA, Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA, sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca.
Gabriel Mendes Costa.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

ANEXO

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, antes denominado Sindicato dos Bancários do Norte.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 1180 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 123.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção 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 do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

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

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

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

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 52.^a

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela insti-

tuição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o queiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devido ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada

a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a, nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas

instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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 no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que correspon-

de a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

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

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores;

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- 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 possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

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

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções diretas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do setor bancário ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo

de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verificar acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transfe-

rência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

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

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não in-

ferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

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

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

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

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

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

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

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

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

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

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

signadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

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

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório re-

munerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feridos

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^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 respetivo subsídio.

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

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- 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 número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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 obser-

var-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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, em razão do interesse da instituição 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou,

na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado

familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;

h) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

k) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 e número 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 *d*) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i*) do mesmo número.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuí-

zo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva 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, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Regalias do 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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem comparticipar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 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.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 60.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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 na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia 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 que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

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

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida,

de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) **Retribuição mínima de ingresso:** a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) **Retribuição de base:** a fixada na tabela constante do anexo II;

c) **Retribuição mínima mensal:** a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) **Retribuição mensal efetiva:** a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem caráter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho noturno

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

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

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

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e 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 sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiram a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

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

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

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

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a

indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira, no valor proporcional igual a,

respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

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

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

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

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

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

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^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.

Cláusula 79.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

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

2- A infração 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 80.^a

Sanções aplicáveis

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

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

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

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.^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 ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;

e) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

f) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

g) 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), f) e g) 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, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

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

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

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

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção 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 efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

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

Cláusula 84.^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 trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetivi-

dade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 85.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A instituição, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 86.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta,

o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 87.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

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

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^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 nulida-

de da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

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

2- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor 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.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

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

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última

opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

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

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que

reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que aufram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea *b)* do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;

d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea *a)*, os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos

os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do setor bancário referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

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

4- O previsto nos números 6 alínea *a)* e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não

inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas b) e c) do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

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

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas

por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

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

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

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

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

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de

pessoas e bens;

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

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

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

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação

de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

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

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

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

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

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

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente

ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os Sindicatos subscritores do presente acordo.

6- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

8- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

9- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6 e 8, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos,

ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

10- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 5 e 6 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

11- Para além do estabelecido no número 10 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6 e 8 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de

trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 6 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba

correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 5 e 6 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregado-

ras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior

integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (return on equity) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Regime especial do Banco de Portugal

Cláusula 118.^a

Regime de prestação de trabalho

1- No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, podem trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo a que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2- O mesmo regime é aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de caráter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto Banco Central.

3- O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, é remunerado como suplementar.

4- O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos é remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 69.^a

5- Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal, aplica-se o disposto nas cláusulas 42.^a e 43.^a

Cláusula. 119.^a

Categorias profissionais

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

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Cláusula 120.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 121.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 122.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 123.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as

alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.ª, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respetivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objeto daquelas ressalvas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, representados pela FEBASE, e o Banco BPI, SA, revogam o protocolo do serviço de banca telefónica que constava das ressalvas daquele banco (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2001).

Cláusula 124.ª

Aplicação no tempo

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

Cláusula 125.ª

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 126.ª

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 127.ª

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 128.ª

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

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

dimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

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

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu traba-

lho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/ administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

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

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

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo coletivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
- b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) Ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23

16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800,00 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reformar

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
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		
32	32		87
33	33		90
34	34		93
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	96
			100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50
14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18

12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual
Grupo A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Subgerente	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/Inspetor adjunto Analista informática/ Analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe setor/Sub chefe secção/Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)
	Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista auxiliar especialista
Contínuo/porteiro			Grupo III
Motorista			Grupo III
Auxiliar			Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades 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, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

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 efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *f*) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

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

a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no ativo da instituição em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

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

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

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à

celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante a instituição o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escri-

tura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital 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 da alínea f) número 1 do artigo 1.º e alínea c) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela instituição para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 f) e artigo 2.º, 1 c) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem 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 nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

- a) Título de ocupação
- i) Habitação própria inadequada 15 pontos
- ii) Locação 20 pontos
- iii) Sublocação ou hospedagem 30 pontos
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
- i) Independente 0 pontos
- ii) Coabitação com familiares 5 pontos

- iii) Coabitação com não familiares 10 pontos
- c) Índice de ocupação

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

em que:

NPR = n.º de pessoas residentes

NQ = n.º de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

- d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar
- i) Até 10 % 5 pontos
- ii) Superior a 10 % até 20 % 10 pontos
- iii) Superior a 20 % até 30 % 15 pontos
- iv) Superior a 30 % até 40 % 20 pontos
- v) Superior a 40 % até 50 % 25 pontos
- vi) Superior a 50 % 30 pontos

2- Situação familiar

- a) Independente ou isolado 5 pontos
- b) Com agregado familiar 10 pontos
- c) Por cada ascendente 10 pontos
- d) Por cada descendente 10 pontos
- e) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos
- f) Existindo ascendente (s) e descendente (s): 15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

- a) Até A x 3 40 pontos
- b) De A x 3 até A x 3 + 350 € 35 pontos
- c) De A x 3 + 350 € até A x 3 + 700 € 30 pontos
- d) De A x 3 + 700 € a A x 3 + 1050 € 25 pontos
- e) De A x 3 + 1050 € a A x 3 + 1400 € 20 pontos
- f) De A x 3 + 1400 € a A x 3 + 1750 € 15 pontos
- g) De A x 3 + 1750 € a A x 3 + 2100 € 10 pontos
- h) De A x 3 + 2100 € a A x 3 + 2450 € 5 pontos
- i) A partir de A x 3 + 2450 € 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

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

Por cada ano não contemplado 5 pontos

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º: prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente;

Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

Localção, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;
- Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;
- Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem caráter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascen-

descentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

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

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group, SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA, Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca.

Gabriel Mendes Costa.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 24 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 49/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Alteração e texto consolidado

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019.

11 de fevereiro de 2021.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato (anteriormente designado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas) e o Sindicato dos Bancários do Centro, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar e cujo texto consolidado fica em anexo:

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

- 1- *(Iguar.)*
- 2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 20 empregadores e 7159

trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

f) *(Iguar.)*

g) *(Iguar.)*

h) *(Iguar.)*

2- *(Iguar.)*

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

8- *(Iguar.)*

9- *(Iguar.)*

10- *(Iguar.)*

11- *(Iguar.)*

12- *(Iguar.)*

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- *(Iguar.)*

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- *(Iguar.)*

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra san-

ção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) *(Iguar;)*
- e) *(Iguar;)*
- f) *(Iguar;)*
- g) *(Iguar;)*

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- *(Iguar.)*

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) *(Iguar;)*
- e) *(Iguar;)*
- f) *(Iguar;)*
- g) *(Iguar.)*

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verificar acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) *(Iguar;)*

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:

- i) *(Iguar;)*
- ii) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*

9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

- 1- *(Iguar.)*
- 2- *(Iguar.)*

- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) *(Iguar;)*
- e) *(Iguar;)*

f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;

- h) *(Anterior alínea f;)*
- i) *(Anterior alínea g;)*
- j) *(Anterior alínea h;)*
- k) *(Anterior alínea i;)*
- l) *(Anterior alínea j;)*
- m) *(Anterior alínea k;)*

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

8- *(Iguar.)*

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- *(Iguar.)*

2- *(Iguar.)*

3- *(Iguar.)*

4- Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

8- *(Iguar.)*

9- *(Iguar.)*

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

1- *(Iguar.)*

a) *(Iguar;)*

b) *(Iguar;)*

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;

e) *(Anterior alínea d;)*

f) *(Anterior alínea e;)*

g) *(Anterior alínea f.)*

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), f) e g)* 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, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

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

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

- 1- *(Iguar.)*
- 2- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar.)*
- 3- *(Iguar.)*
- 4- *(Iguar.)*
- 5- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;
- e) *(Iguar.)*
- 6- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar.)*
- 7- *(Iguar.)*
- 8- *(Iguar.)*
- 9- *(Iguar.)*
- 10- *(Iguar.)*
- 11- *(Iguar.)*
- 12- *(Iguar.)*

Cláusula 102.^a

Falecimento

- 1- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) *(Iguar.)*
- 2- *(Iguar.)*
- 3- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- 4- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar;)*
- b) *(Iguar;)*
- c) *(Iguar;)*
- d) *(Iguar.)*
- 5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

8- *(Iguar.)*

9- *(Iguar.)*

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias.

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- *(Iguar.)*

14- *(Iguar.)*

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- *(Iguar.)*

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- *(Iguar.)*

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- *(Iguar.)*

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

- a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50
14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00

6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group, SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, um e outra sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

ANEXO

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 20 empregadores e 7159 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 123.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos,

contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção 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 do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

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

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à inte-

gração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

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

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 52.^a

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consul-

ta sobre as matérias previstas na lei.

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicatos subscritores do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devido ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela

contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a, nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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 no presente acordo e na lei.

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

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

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

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalha-

dor tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convenionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores;

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este

último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- 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 possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

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

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções diretas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9;

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do setor bancário ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra locali-

dade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

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

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação

escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

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

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

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

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de tra-

balho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

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

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

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

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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

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

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

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

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor líquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

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

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

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Com deficiência ou doença crónica;
- b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feridos

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos

especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^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 respetivo subsídio.

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

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do dis-

posto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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 números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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, em razão do interesse da instituição 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
 - g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
 - h) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral

(avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 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 d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva 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, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a.

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Regalias do 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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 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.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 60.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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 na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia 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 que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência volun-

tária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

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

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem caráter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 %

da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho noturno

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

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

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

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e 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 sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

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

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sin-

dicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

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

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes

de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira, no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

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

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

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

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

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

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^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.

Cláusula 79.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

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

2- A infração 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 80.^a

Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.^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 ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;

e) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

f) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

g) 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), f) e g) 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 es-

tava ao serviço da mesma instituição, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

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

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

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

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção 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 efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

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

dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^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 trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

Cláusula 85.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A instituição, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do

caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 86.^a

Execução da sanção

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

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

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

Cláusula 87.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

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

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

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

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou

não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^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 legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

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

2- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente

de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor 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.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, po-

dendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

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

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

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

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribui-

ções para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferem à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;

d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situa-

ções de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

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

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do setor bancário referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

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

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas

prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito

de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito a outro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontra na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requerem, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

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

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

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

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

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

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regu-

lamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

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

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

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

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

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao

14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

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

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de ser-

viço prestado na Função Pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializa-

do, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

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

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

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

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Os trabalhadores no ativo, os reformados e os pensionistas dos sindicatos, bem como os respetivos familiares, podem, por decisão destes empregadores, ser abrangidos por um regime próprio e autónomo de proteção na saúde, a defi-

nir até 1 de janeiro de 2020.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7

anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva

ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições;

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em

que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior

integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (return on equity) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Regime especial do Banco de Portugal

Cláusula 118.^a

Regime de prestação de trabalho

1- No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, podem trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo a que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2- O mesmo regime é aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de caráter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto Banco Central.

3- O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, é remunerado como suplementar.

4- O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos é remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 69.^a

5- Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal, aplica-se o disposto nas cláusulas 42.^a e 43.^a

Cláusula 119.^a

Categorias profissionais

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

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Cláusula 120.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 121.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 123.^a

Cláusula 122.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO IX

Disposições finaisCláusula 123.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respetivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objeto daquelas ressalvas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, representados pela FEBASE, e o Banco BPI, SA, revogam o protocolo do serviço de banca telefónica que constava das ressalvas daquele banco (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2001).

Cláusula 124.^a**Aplicação no tempo**

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

Cláusula 125.^a**Manutenção dos direitos adquiridos**

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

Cláusula 126.^a**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 127.^a**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 128.^a**Reembolsos**

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos Balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas

funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

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

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

Categorias profissionais do grupo B - área operativa/ administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

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

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

Categorias profissionais do grupo C - área de apoio

Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integram o grupo II do acordo coletivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
b) Grupo C - 635,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) ano de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,19 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,20 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,72 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 152 750,75 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 152 750,75 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 800,00 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,93 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

- a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;
b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;
c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;
d) Ensino secundário - 61,47 euros;
e) Ensino superior - 70,43 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 186 550,63 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29	16,15	0
	Parcial	16,15	0	0
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	0

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reformar

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20

11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33		93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 411,33	1 120,62
17	2 175,97	1 013,29
16	2 008,95	942,74
15	1 852,81	868,50

14	1 697,79	794,62
13	1 551,64	721,18
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
767,47	667,21	635,00	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,64
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,20
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,37

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual	
Grupo A	Diretiva	Diretor	Diretor	
		Diretor adjunto	Diretor adjunto	
		Subdiretor	Subdiretor	
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona	
		Gerente	Gerente	
		Subgerente	Subgerente	
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/ Cambista Promotor comercial	
		Assistente comercial	(Grupo I)	
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/ Analista coordenador OM	
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III	
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/Inspetor adjunto Analista informática/ Analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social	
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção	
		Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
			Supervisor	Chefe setor/Sub chefe secção/Sub chefe administrativo de estabelecimento
			Secretário(a)	Secretária
			Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)

Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista auxiliar especialista	Grupo II
		Contínuo/porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

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

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea *f*) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

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:

- Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- 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;
- 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 efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea *b)* do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *f)* do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea *c)* do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

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

a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao

alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no ativo da instituição em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situ-

ações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

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

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

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida indi-

vidual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante a instituição o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do con-

trato determina o vencimento imediato do capital 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 da alínea *f*) número 1 do artigo 1.º e alínea *c*) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessaçã o de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela instituição para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 *f*) e artigo 2.º, 1 *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem 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 nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

a) Título de ocupação

i) Habitação própria inadequada 15 pontos

ii) Locação 20 pontos

iii) Sublocação ou hospedagem 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)

i) Independente 0 pontos

ii) Coabitação com familiares 5 pontos

iii) Coabitação com não familiares 10 pontos

c) Índice de ocupação

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

NQ

em que:

NPR = n.º de pessoas residentes

NQ = n.º de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar

i) Até 10 % 5 pontos

- ii) Superior a 10 % até 20 % 10 pontos
- iii) Superior a 20 % até 30 % 15 pontos
- iv) Superior a 30 % até 40 % 20 pontos
- v) Superior a 40 % até 50 % 25 pontos
- vi) Superior a 50 % 30 pontos
- 2- Situação familiar
 - a) Independente ou isolado 5 pontos
 - b) Com agregado familiar 0 pontos
 - c) Por cada ascendente 10 pontos
 - d) Por cada descendente 10 pontos
 - e) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos
 - f) Existindo ascendente (s) e descendente (s): 15 pontos
- 3- Rendimento familiar «per capita»:
 - a) Até $A \times 3$ 40 pontos
 - b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350 \text{ €}$ 35 pontos
 - c) De $A \times 3 + 350 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700 \text{ €}$ 30 pontos
 - d) De $A \times 3 + 700 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ 25 pontos
 - e) De $A \times 3 + 1050 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ 20 pontos
 - f) De $A \times 3 + 1400 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ 15 pontos
 - g) De $A \times 3 + 1750 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ 10 pontos
 - h) De $A \times 3 + 2100 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ 5 pontos
 - i) A partir de $A \times 3 + 2450 \text{ €}$ 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

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

Por cada ano não contemplado 5 pontos

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º: prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

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

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2021.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA; GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA; GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Manuel da Costa Mota.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - SCR, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, um e outra sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.^a, número 2:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 24 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 51/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato («MAIS Sindicato») que presta os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200 e, por outro, os trabalhadores, inscritos nas seguintes organizações sindicais filiadas na Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE: Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE.

2- Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 742 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação automática e sobrevivência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de quarenta e oito meses e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos legais.

7- Da proposta e contraproposta de revisão serão enviadas cópias ao ministério competente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.^a

Cargos de gestão e funções de enquadramento

1- Os cargos de gestão e/ou funções de enquadramento correspondem às categorias de coordenador, chefe de secção, chefe de serviço e de diretor.

2- Os trabalhadores que exerçam cargos de gestão e /ou funções de enquadramento devem desempenhá-los em regime de tempo completo.

3- Excetua-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

2- O período experimental é de 180 dias, nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os trabalhadores da área da gestão que será de 240 dias.

3- Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 7.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, salvo quando equiparadas a tempo efetivo de trabalho nos termos da lei.

3- O exercício dos cargos de gestão e/ou funções de enquadramento é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 8.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, nomeadamente em:

a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: próprias do exercício profissional;

c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos do serviço ou departamento do MAIS Sindicato.

4- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

5- O sistema de avaliação de desempenho é regulamentado pelo MAIS Sindicato no prazo de 4 anos, após a publicação deste Acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções e o parecer das respetivas hierarquias.

6- A elaboração do sistema de avaliação de desempenho pode contar com a participação do sindicato outorgante, devendo ainda ser objeto de parecer prévio do mencionado sindicato.

7- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

8- Caso o sistema de avaliação de desempenho não entre em vigor no prazo referido no número anterior da presente cláusula, os trabalhadores progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgotar o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar pelo MAIS Sindicato.

9- As competências técnicas específicas dos trabalhadores deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Cláusula 9.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis previstos no anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 10.^a

Princípio geral

1- O MAIS Sindicato e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade empregadora

O MAIS Sindicato deve, nomeadamente:

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

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

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

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

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

k) Passar ao trabalhador, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

k) Promover o bem-estar dos utentes;

l) Respeitar a intimidade do utente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;

m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos utentes, em especial fora do local de trabalho;

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo MAIS Sindicato como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, com respeito pelas regras deontológicas e autonomia técnica do trabalhador.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2- O processo do trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas re-

presentativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direção

Compete ao MAIS Sindicato estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 16.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a 7 horas diárias e a 35 horas semanais, sem prejuízo de outros horários e de regimes específicos previstos na lei e no presente AE.

2- Sem prejuízo do mencionado no número anterior o MAIS Sindicato e o trabalhador podem, mediante acordo, aumentar o período normal de trabalho para as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

3- Exceto para os trabalhadores que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, o MAIS Sindicato deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo de despesas de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras.

Cláusula 17.^a

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionamentos previstos na presente convenção e na lei, é da competência do MAIS Sindicato estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

- d) Horário por turnos;
- e) Jornada contínua;
- f) Regime de prevenção; e
- g) Banco de horas.

Cláusula 18.^a

Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos.

Cláusula 19.^a

Horário flexível

Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário desfasado

Considera-se horário desfasado aquele em que existem, para a mesma área ou posto de trabalho, dois ou mais horários, com início e termo diferenciados, com ou sem sobreposição parcial entre eles.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

Cláusula 22.^a

Jornada contínua

Considera-se jornada contínua aquela que é ininterrupta a prestação de trabalho, por necessidade de regular o normal

funcionamento do serviço, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

Cláusula 23.^a

Regime de prevenção

1- O MAIS Sindicato pode, sempre que a natureza do serviço ou as circunstâncias os aconselhem, estabelecer o regime de prevenção.

2- Considera-se regime de prevenção aquele em que o trabalhador não estando presencialmente no serviço, fica obrigado a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um rápido e eficaz contacto dos serviços, por forma a comparecer nos serviços quando chamado, em condições normais, dentro de uma hora.

3- A organização das escalas e correspondentes horários dos trabalhadores sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

4- Havendo pedido de dispensa por parte do trabalhador, o MAIS Sindicato deve colocar em regime de prevenção outros trabalhadores disponíveis da mesma categoria, salvo nos casos em que todos os trabalhadores peçam dispensa, caso em que o MAIS Sindicato tem a faculdade de designar o trabalhador a prestar atividade em regime de prevenção.

5- O trabalhador em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma retribuição o correspondente a 10 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar.

6- O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido aquando do início efetivo das funções, passando-se, a partir desse momento, a seguir-se o regime do trabalho suplementar.

Cláusula 24.^a

Banco de horas

1- Em regime de banco de horas, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A compensação do trabalho em acréscimo faz-se por redução equivalente do tempo de trabalho, por aumento do período de férias ou por pagamento em dinheiro, de acordo com norma interna.

3- O MAIS Sindicato deve comunicar ao trabalhador o recurso ao banco de horas com a antecedência de 30 dias.

4- O MAIS Sindicato ou o trabalhador, quando pretendam utilizar o crédito de horas para compensar períodos de redução de tempo de trabalho, devem fazê-lo com uma antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

5- Para efeitos dos números anteriores o período de referência é de 12 meses, iniciando-se a sua contagem em janeiro e terminando em dezembro.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O MAIS Sindicato e os trabalhadores podem acordar na

prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22h00 e as 8h00.

2- O trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, pode requerer a dispensa da realização de trabalho noturno.

3- Nos casos previstos no número anterior, o MAIS Sindicato pode não atender ao requerimento do trabalhador, nos casos em que haja justificadamente necessidade de serviço.

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os trabalhadores, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

Cláusula 28.^a

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e

o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para substituição de perda de retribuição por motivo de faltas, nos termos do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- O trabalhador é, nomeadamente, obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que a sua ausência determine a falta de assistência a doentes.

Cláusula 29.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO II

Objeto

Cláusula 30.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS Sindicato atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 31.^a

Mobilidade funcional

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 32.^a

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador.

2- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

3- O local de trabalho pode ser constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS Sindicato situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 33.^a

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade do MAIS Sindicato venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 34.^a

Transferência temporária

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local de trabalho temporário se situe a uma distância inferior a 40 km em relação ao local de trabalho habitual.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do trabalhador meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal

à residência.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

6- O MAIS Sindicato deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de alojamento.

Cláusula 35.^a

Transferência definitiva

1- O MAIS Sindicato pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a permanecer no local de trabalho ou, alternativamente, a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que a transferência ocorra para qualquer localidade que não se situe a uma distância superior a 40 km em relação ao local de trabalho anterior.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

7- O MAIS Sindicato deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência.

SECÇÃO IV

Situações especiais

Cláusula 36.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas como exercendo cargos de gestão e/ou funções de enquadramento.

Cláusula 37.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem com

o MAIS Sindicato protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 38.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Os anexos III e IV estabelecem a retribuição a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

4- Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 16.^a, número 2, prestem a sua atividade num período normal de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, têm direito a retribuição acrescida, proporcional ao número de horas de trabalho prestadas para além das 7 horas diárias e 35 horas semanais, conforme anexo IV.

5- A retribuição do período de férias não inclui as prestações retributivas relativas ao trabalho noturno e ao trabalho prestado em dias feriados.

6- O subsídio de natal inclui a retribuição base, diuturnidades e a retribuição por isenção de horário de trabalho.

Cláusula 39.^a

Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal constante dos anexos III e IV.

Cláusula 40.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor de 9,36 € (nove euros e trinta e seis cêntimos).

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

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

4- 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 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que, nos termos do disposto nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho, acordem na isenção

de horário de trabalho com o MAIS Sindicato têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção no MAIS Sindicato ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

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

4- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno prestado nos dias úteis e sábados deve ser retribuído com um acréscimo 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O trabalho noturno prestado nos dias feriados e domingos deve ser retribuído com um acréscimo 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho noturno.

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados

1- O trabalho prestado em dia feriado pelos trabalhadores, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório com correspondente número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou dia feriado.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso com-

pensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o MAIS Sindicato ou, na sua falta, pelo MAIS Sindicato.

SECÇÃO VI

Feriados, férias e faltas

Cláusula 46.^a

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do trabalhador conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos o MAIS Sindicato, tendo em conta as necessidades do serviço, poderá instituir o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano anterior.

2- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre o MAIS Sindicato e o trabalhador.

3- Na falta de acordo cabe ao MAIS Sindicato marcar o período de férias do trabalhador.

4- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser sempre que possível, rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Quando o MAIS Sindicato exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o trabalhador aceitar o gozo de férias interpoladas.

Cláusula 48.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

3- As ausências, faltas e dispensas relativas à parentalidade seguem o disposto na lei.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do tra-

balhador, salvo nos casos em que a lei determina a perda de retribuição.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

5- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o trabalhador viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SECÇÃO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 50.^a

Licenças sem retribuição

1- O MAIS Sindicato pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS Sindicato.

3- O MAIS Sindicato pode recusar a concessão de licença sem vencimento nos casos previstos na lei.

4- O trabalhador conserva o direito à categoria e ao lugar e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.

SECÇÃO VIII

Greve

Cláusula 51.^a

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1- Compete aos trabalhadores deste AE definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- O regime da greve rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Aspetos sindicais

Cláusula 52.^a

Cobrança de quotas

1- Nos casos em que o MAIS Sindicato cobre quotas sindicais aos trabalhadores filiados, nos termos da lei, o mesmo obriga-se a enviar ao sindicato, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a estes informar a entidade patronal da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 53.^a

Direitos sindicais

1- Para exercício da atividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior do MAIS Sindicato, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, dentro dos limites indicados no artigo 463.º do Código do Trabalho;

c) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS Sindicato, de uma sala adequada ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas Instalações do MAIS Sindicato, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

e) Sendo delegado sindical, o direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte de comissão intersindical;

f) Para o exercício das suas funções, o membro de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho;

g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviços;

i) Exigir do MAIS Sindicato o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contem-

plem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- O MAIS Sindicato, enviará ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respetiva aprovação.

Cláusula 54.^a

Quotização sindical

1- O MAIS Sindicato descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que na declaração individual enviada ao seu sindicato e do MAIS Sindicato assim o autorizem.

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

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

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão será composta por sete elementos:

a) Três nomeados pelo sindicato outorgante;

b) Três pelo MAIS Sindicato;

c) Um, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Benefícios sociais

Cláusula 56.^a

Assistência médica

1- Os trabalhadores com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição.

2- Os trabalhadores com horário semanal entre as 25 horas e a 34 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, tendo por referência o horário das 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com horário semanal inferior a 25 horas semanais e admitidos até 31 de dezembro de 2020, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

4- Os trabalhadores com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, têm, mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, não sendo, todavia, tal regime extensível ao seu agregado familiar.

5- Os trabalhadores com horário semanal inferior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

6- O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e específica.

Cláusula 57.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 20,00 €.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade e até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula seguinte.

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

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

5- No caso de ambos cônjuges serem trabalhadores do MAIS Sindicato, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele a quem for por eles indicado ou a quem tenha sido conferida a grada do menor, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) do 1.º ao 4.º ano: 25,00 €;

b) do 5.º ao 6.º ano: 35,00 €;

c) do 7.º ao 9.º ano: 45,00 €;

d) do 10.º ao 12.º ano: 50,00 €;

e) ensino superior: 60,00 €.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Regime omissio

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

Cláusula 60.^a

Regime transitório

1- Os trabalhadores reformados até 22 de junho de 2020 mantêm os direitos e regalias vigentes na mencionada data e decorrentes do anterior AE.

2- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma após 22 de junho de 2020 aplicam-se as normas do presente AE.

ANEXO I

Categorias profissionais

Diretor - É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objetivos do MAIS Sindicato e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades que dele dependem. Na escala hierárquica tem como órgão superior a direção do MAIS Sindicato ou o conselho de gerência e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

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

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação e ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões superiores; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e supervisiona os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

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

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

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

Chefe de secção - É o trabalhador que programa, organiza, coordena, executa e é responsável pela execução das atividades de um sector específico ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente.

Secretário - É o trabalhador que presta apoio de carácter administrativo, documental e de comunicações à entidade que secretaria, usando os meios tecnológicos adequados postos à sua disposição, providenciando o adequado seguimento dos assuntos tratados.

Coordenador/encarregado - É o trabalhador que, executando tarefas da sua área coordena de forma autónoma o trabalho da equipa em que está integrado.

Técnico de ótica ocular - É o trabalhador que interpreta prescrições optométricas e características técnicas de equipamentos relacionados, direta ou indiretamente, com a função visual; aconselha as armações, as lentes ou os equipamentos mais adequados ao objetivo pretendido; ajusta os óculos ao utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese; adequa e monta as lentes em armações e procede às reparações destas e dos equipamentos referidos.

Administrativo - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado. Para o exercício das suas

funções utiliza e ou opera os mecanismos e equipamentos necessário ao exercício das suas funções.

Assistente clínico - Esta categoria profissional tem como funções:

(i) No âmbito do suporte aos diretores adjuntos/coordenadores de unidade, proceder à introdução de dados e informações nas aplicações informáticas, relativos a:

- a) Escalas
- b) Justificações, ausências e trocas;
- c) Férias;
- d) Requisição de material;
- e) Relatórios/cartas e ofícios;
- f) Organização de arquivos.

(ii) No âmbito do acolhimento e acompanhamento dos doentes:

a) No internamento:

- Processamento e controlo das admissões dos doentes, verificando à entrada se os dados de identificação e de acesso (SAMS, seguros, termos de responsabilidade, cauções, etc) estão corretos e completos, e se existe diagnóstico de entrada.

- Acompanhamento do doente durante o internamento, na deteção de eventuais problemas e garantindo contactos - marcações de exames e consultas, quer internas, quer externas. Articulação com a assistente social quando necessário.

- Acompanhamento do processo de alta, garantindo a marcação prévia de exames e consultas futuras, e verificando se o processo de alta está completo (nota de alta médica e de enfermagem, receitas e exames) bem como se existem códigos de ICD9 associados à alta.

- *Call back* 48 horas após a alta.

- Apresentação semanal de relação de movimento de entradas e saídas de doentes com informação básica (nome, n.º de beneficiário/utente, dias de internamento, problemas pendentes, processo concluído, resultado da *call back*).

b) No âmbito da prestação de serviços de ambulatório:

- Receção e orientação dos doentes.

- Verificação das condições de acesso (SAMS, outros utentes).

- Marcação de consultas e exames à saída da consulta ou exame.

- Verificar e garantir que a cada consulta/ato corresponde um código ICD9.

- Processamento das propostas operatórias encaminhando-as para o hospital.

- Processamento de faturas, quando for caso disso.

- *Call back* das situações a definir.

Auxiliar de ocupação - É o trabalhador que procura motivar os utentes para a ocupação, quer na instituição, quer no exterior, em colaboração com os diferentes serviços e aproveitamento dos recursos e meios disponíveis, verificando, ainda, o ajustamento de cada um à sua ocupação.

Assistente dentário - É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao trabalho dentário de cadeira; prepara o doente para o tratamento dentário ou para intervenções cirúrgicas; prepara os instrumentos, materiais de obturação e de impressão e entrega-os ao médico; apoia na limpeza da boca, colocando o dispositivo de sucção, fornecendo

água, compressas e algodão; executa modelos a partir de moldagens do paciente; revela, identifica, monta e arquiva radiografias; prepara, esteriliza e desinfeta instrumentos e todo o material utilizado; executa tarefas administrativas, tais como atendimento de telefonemas, marcações de consultas e manuseamento de ficheiros, recebimento de honorários e preenchimento de recibos e manutenção de stocks de produtos e materiais.

Técnicos auxiliares de fisioterapia - É o trabalhador que, segundo prescrição médica, dá massagens manuais ou mecânicas (vibromassagem); faz eletroterapia (correntes contínuas, correntes de baixa, média e alta frequências, ultrassom terapêutico, estimulação elétrica de pontos motores e magnetoterapia); faz fototerapia (laser terapêutico de baixa frequência, radiação infravermelha e radiação ultravioleta); termoterapia (crioterapia, calor húmido, parafina, e parafango); hidrobalneoterapia (hidromassagem, banho de contraste, banhos especiais, e tanque de Hubbard) e pressoterapia. Zela pela manutenção e limpeza do equipamento que utiliza, comunica qualquer avaria ou anomalia que surja durante os tratamentos e colabora em qualquer outro tipo de tarefa que seja considerada necessária para o bom funcionamento do serviço, nomeadamente faz atendimento ao balcão quando estritamente necessário e auxilia os médicos e terapeutas sempre que solicitado.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo a habilitação exigida por lei, conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e manutenção dos veículos; efetua a carga e descarga de materiais e equipamentos e faz a entrega da correspondência ou pacotes no interior e exterior.

Auxiliar de ótica ocular - É o trabalhador que, já exercendo a profissão no âmbito da ótica ocular, desempenha funções de apoio e auxílio aos técnicos de ótica ocular; aconselha as armações, as lentes mais adequadas; mede as distâncias pupilares e alturas; ajusta os óculos ao utente, faz o pedido das respetivas lentes e executa a respetiva venda.

Auxiliar de ação médica - É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, o enfermeiro ou o paramédico, desde que aqueles não exijam preparação específica e conhecimento de determinadas técnicas; arruma, esteriliza e lava os instrumentos médico-cirúrgicos e outro material clínico; faz limpeza e arrumação nas salas e quartos onde existam equipamentos que exijam cuidados especiais e auxilia na conservação dos mesmos; procede à receção, arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha das roupas sujas; ajuda e atende os doentes prestando-lhes cuidados de higiene e conforto, ajudando na sua alimentação, mobilização, posicionamento e transporte; atende os familiares transmitindo-lhes os esclarecimentos

necessários; faz registos dos trabalhos efetuados; procede ao acompanhamento, diurno e noturno, de doentes e ou residentes, podendo, quando estritamente necessário, conduzir veículos automóveis para o seu transporte; participa na ocupação dos tempos livres; procede à marcação de consultas e atos clínicos com ou sem apoio de meios informáticos.

Assistente operacional - Esta categoria profissional tem como funções:

- a) Receção e encaminhamento de pessoas;
- b) Marcação de atos clínicos;
- c) Emissão de faturas e movimentação de valores, no âmbito do atendimento;
- d) Articulação aos organismos financiadores e realização da respetiva elegibilidade;
- e) Receção de sugestões e reclamações;
- f) Controlo das admissões e altas dos doentes (check-in e check-out);
- g) Emissão de declarações de carácter administrativo;
- h) Elaboração de relatórios de atividades;
- i) Articulação com outros serviços, quer internos, quer externos;
- j) Receção e encaminhamento de correspondência.
- k) Execução de tarefas administrativas, tais como o atendimento de telefonemas, marcações de consultas e manuseamento de ficheiros;
- l) Receção de honorários e preenchimento de recibos;
- m) Manutenção de stocks de produtos e materiais.

Oficial - É o trabalhador que, dentro da sua profissão, executa obras e reparações nas áreas da sua especialidade.

Auxiliar - É o trabalhador que na sua área executa tarefas auxiliares, designadamente, entrega de mensagens, correspondência e objetos. Usa equipamentos simples de reprodução; faz arquivo e transporte de documentos, vigilância e portaria, executa trabalhos de rouparia, cozinha, receção e faz serviços externos. Limpa e arruma as instalações e equipamentos do MAIS Sindicato e os meios de transporte; efetua arrumação, transporte e aplicação de materiais utilizando as indispensáveis ferramentas. Quando no exercício das suas funções, pode conduzir viaturas, se para tal estiver habilitado.

Ajudante de lar - É o trabalhador que, relativamente aos residentes: procede ao seu acompanhamento diurno e noturno, podendo conduzir veículos automóveis para o seu transporte; colabora nas tarefas de alimentação; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto; colabora na limpeza e arrumação dos quartos; procede à receção, arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha das roupas sujas.

ANEXO II

Níveis mínimos por categoria profissional

Categoria	Níveis
Diretor	16
Técnico de grau I	14
Chefe de serviço	12
Técnico de grau II	11
Chefe de secção	9
Técnico de grau III	8
Encarregado/coordenador	7
Secretária/secretário	6
Técnico de grau IV	6
Técnico de ótica ocular	5
Administrativo	4
Assistente Clínico	3
Assistente dentário	2
Auxiliar de ótica ocular	2
Auxiliar de ação médica	2
Assistente Operacional	2
Auxiliar de ocupação	2
Motorista	2
Técnico auxiliar de fisioterapia	2
Ajudante de lar	2
Auxiliar	1
Oficial	1

ANEXO III

Tabela salarial (35 horas)

NÍVEIS	BASE	1.º ESC.	2.º ESC.	3.º ESC.	4.º ESC.	5.º ESC.
20	3 589,96					
19	3 364,17					
18	3 099,95					
17	2 819,70					
16	2 633,40					
15	2 426,05					
14	2 214,15	2 333,47				
13	2 009,50	2 094,15	2 201,83			
12	1 840,25	1 890,72	2 004,39			
11	1 675,00	1 705,22	1 735,17	1 765,08	1 794,98	1 818,94
10	1 483,85	1 528,14	1 555,66	1 591,55	1 627,45	1 663,34
9	1 361,40	1 379,75	1 397,68	1 424,02	1 453,93	1 465,91
8	1 233,30	1 257,70	1 281,62	1 305,58	1 329,49	1 353,41
7	1 141,30	1 155,97	1 170,34	1 184,70	1 202,63	1 224,20
6	1 079,20	1 088,96	1 100,94	1 112,87	1 124,85	1 136,83
5	954,90	981,28	1 011,18	1 041,09	1 056,88	1 076,98
4	816,70	836,11	853,20	873,55	897,51	933,40
3	721,00	730,00	745,06	771,74	801,64	819,61
2	685,00	690,00	695,00	700,00	710,00	720,00
1	665,00					

ANEXO IV

Tabela salarial (40 horas)

NÍVEIS	BASE	1.º ESC.	2.º ESC.	3.º ESC.	4.º ESC.	5.º ESC.
20	4 102,81					
19	3 844,77					
18	3 542,80					
17	3 222,51					
16	3 009,60					
15	2 772,63					
14	2 530,46	2 666,82				
13	2 296,57	2 393,31	2 516,38			
12	2 103,14	2 160,82	2 290,73			
11	1 914,29	1 948,82	1 983,05	2 017,23	2 051,41	2 078,79
10	1 695,83	1 746,45	1 777,90	1 818,91	1 859,94	1 900,96
9	1 555,89	1 576,86	1 597,35	1 627,45	1 661,63	1 675,33
8	1 409,49	1 437,37	1 464,71	1 492,09	1 519,42	1 546,75
7	1 304,34	1 321,11	1 337,53	1 353,94	1 374,43	1 399,09
6	1 233,37	1 244,53	1 258,22	1 271,85	1 285,54	1 299,23
5	1 091,31	1 121,46	1 155,63	1 189,82	1 207,86	1 230,83
4	933,37	955,55	975,09	998,34	1 025,73	1 066,74
3	824,00	834,29	851,50	881,99	916,16	936,70
2	782,86	788,57	794,29	800,00	811,43	822,86
1	760,00					

Lisboa, 20 de janeiro de 2021.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

António José Real da Fonseca, na qualidade de presidente da direção.

João Nunes de Carvalho, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação do Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Luis Filipe Oliveira Costa, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 18 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 46/2021, nos termos do artigo n.º 494/2021, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Sindicato da Banca,
Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e e
Sindicato dos Enfermeiros - SE**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato («MAIS Sindicato») que presta os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200 e, por outro, os enfermeiros ao seu serviço, representado pelo sindicato outorgante.

2- Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 236 enfermeiros, os quais se integram nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação automática e sobrevivência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de quarenta e oito meses e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos legais.

7- Da proposta e contraproposta de revisão serão enviadas cópias ao ministério competente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

2- O MAIS Sindicato poderá solicitar aos candidatos à admissão, elementos suplementares de confirmação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de vagas para os quadros da carreira de enfermagem deve, preferencialmente, ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

2- O período experimental é de 180 dias, nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os enfermeiros da área da gestão que será de 240 dias.

3- Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

Os enfermeiros abrangidos pelo presente AE são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 8.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se consideran-

do como tal quaisquer ausências, salvo quando equiparadas a tempo efetivo de trabalho nos termos da lei.

3- O exercício dos cargos de gestão e/ou funções de enquadramento é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 9.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, nomeadamente em:

a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: próprias do exercício profissional;

c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos do serviço ou departamento do MAIS Sindicato.

4- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

5- O sistema de avaliação de desempenho é regulamentado pelo MAIS Sindicato no prazo de 4 anos, após a publicação deste acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções de enfermagem e o parecer das respetivas hierarquias.

6- A elaboração do sistema de avaliação de desempenho pode contar com a participação do sindicato outorgante, devendo ainda ser objeto de parecer prévio do mencionado sindicato.

7- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

8- Caso o sistema de avaliação de desempenho não entre em vigor no prazo referido no número 4 da presente cláusula, os enfermeiros progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar pelo MAIS Sindicato.

9- As competências técnicas específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Cláusula 10.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Encontrando-se o exercício da atividade do enfermeiro

legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 11.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos nos anexos II e III.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 12.^a

Princípio geral

O MAIS Sindicato e o enfermeiro devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa-fé.

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade empregadora

O MAIS Sindicato deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;

b) Prestar ao sindicato, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os enfermeiros ao serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo, devendo a resposta ser de 30 dias quando estejam em causa o direito à informação previsto na lei, e de 90 dias nos restantes casos;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, em conformidade com o presente acordo;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico e moral bem como garantir a proteção coletiva e individual do exercício profissional;

e) Promover a valorização técnico-profissional do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros e da comissão de trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

l) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, assim como atividades funções, cargos exercidos, avaliações desempenhas e todas as referências profissionais por ele solicitadas.

Cláusula 14.^a

Deveres do enfermeiro

1- O enfermeiro deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição, nomeadamente beneficiar os utentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade;

g) Velar pela conservação dos bens, vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos enfermeiros eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as demais decorrentes do presente acordo e as ordens dadas pela entidade empregadora;

j) Promover o bem-estar dos utentes;

k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

m) Manter-se no seu posto de trabalho enquanto não for substituído, quando a sua ausência interferir na continuidade de trabalhos.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo MAIS Sindicato como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, sem prejuízo do exercício de objeção de consciência, da autonomia técnica e científica e as garantias conferidas ao enfermeiro pela lei e pelo seu estatuto.

Cláusula 15.^a

Garantias do enfermeiro

1- É proibido ao MAIS Sindicato:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o enfermeiro para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

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

d) Despedir sem justa causa.

2- Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, é vedado ao MAIS Sindicato interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão de enfermagem.

3- O enfermeiro pode, em caso de dúvida, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer, por escrito, que as instruções sejam confirmadas, também por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada enfermeiro corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2- O processo do enfermeiro pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 17.^a

Seguro de responsabilidade profissional

1- O MAIS Sindicato criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos enfermeiros no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2- Os enfermeiros cumprirão as regras da respetiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3- O referido seguro não representa, por parte do MAIS Sindicato, a renúncia aos seus direitos legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Poder de direção

Compete ao MAIS Sindicato estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do AE, do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 20.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a 7 horas diárias e a 35 horas semanais, sem prejuízo de outros horários e de regimes específicos previstos na lei e no presente AE.

2- Sem prejuízo do mencionado no número anterior, o MAIS Sindicato e o enfermeiro podem, mediante acordo, aumentar o período normal de trabalho para as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

3- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

4- Exceto para os enfermeiros que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, o MAIS Sindicato deve custear as despesas do enfermeiro decorrentes do acréscimo de despesas de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres.

Cláusula 21.^a

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência do MAIS Sindicato estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço.

2- Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um

dos seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Jornada contínua;
- f) Regime de prevenção; e
- g) Banco de horas.

Cláusula 22.^a

Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos.

Cláusula 23.^a

Horário flexível

Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

Cláusula 24.^a

Horário desfasado

Considera-se horário desfasado aquele em que existem, para a mesma área ou posto de trabalho, dois ou mais horários, com início e termo diferenciados, com ou sem sobreposição parcial entre eles.

Cláusula 25.^a

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

Cláusula 26.^a

Jornada contínua

Considera-se jornada contínua aquela em que é ininterrupta a prestação de trabalho, por necessidade de regular o normal funcionamento do serviço, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

Cláusula 27.^a

Regime de prevenção

1- O MAIS Sindicato pode, sempre que a natureza do serviço ou as circunstâncias o aconselhem, estabelecer o regime de prevenção.

2- Considera-se regime de prevenção aquele em que os enfermeiros, não estando presencialmente no serviço, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um rápido e eficaz contacto dos serviços, por forma a comparecerem nos serviços quando chamados, em condições normais, dentro de uma hora.

3- A organização das escalas e correspondentes horários dos enfermeiros sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

4- Havendo pedido de dispensa por parte do enfermeiro, o MAIS Sindicato deve colocar em regime de prevenção outros enfermeiros disponíveis com o mesmo conhecimento técnico-científico e experiência compatível, caso em que o MAIS Sindicato tem a faculdade de designar o trabalhador a prestar atividade em regime de prevenção.

5- O enfermeiro em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma retribuição correspondente a 10 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar.

6- O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido aquando do início efetivo das funções, passando-se, a partir desse momento, a seguir-se o regime do trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Banco de horas

1- Em regime de banco de horas, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A compensação do trabalho em acréscimo faz-se por redução equivalente do tempo de trabalho, por aumento do período de férias ou por pagamento em dinheiro, de acordo com norma interna.

3- O MAIS Sindicato deve comunicar ao trabalhador o recurso ao banco de horas com a antecedência de 30 dias.

4- O MAIS Sindicato ou o trabalhador, quando pretendam utilizar o crédito de horas para compensar períodos de redução de tempo de trabalho, devem fazê-lo com uma antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

5- Para efeitos dos números anteriores o período de refe-

rência é de 12 meses, iniciando-se a sua contagem em janeiro e terminando em dezembro.

Cláusula 29.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O MAIS Sindicato e os enfermeiros podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado enfermeiro a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22h00 e as 8h00.

2- O enfermeiro com idade igual ou superior a 55 anos, pode requerer a dispensa da realização de trabalho noturno.

3- Nos casos previstos no número anterior, o MAIS Sindicato pode não atender ao requerimento do enfermeiro, nos casos em que haja justificadamente necessidade de serviço.

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

Cláusula 32.^a

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo

de situações particulares previstas na lei ou na presente convenção, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2- O enfermeiro é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 33.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos enfermeiros a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO II

Objeto

Cláusula 34.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O enfermeiro deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS Sindicato atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 35.^a

Mobilidade funcional

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o enfermeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do enfermeiro, nem a violação de regras deontológicas aplicáveis à profissão.

2- O enfermeiro tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 36.^a

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

3- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS Sindicato situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 37.^a

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade do MAIS Sindicato venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 38.^a

Transferência temporária

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o enfermeiro para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o enfermeiro.

2- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local de trabalho temporário se situe a uma distância inferior a 40 km em relação ao local de trabalho habitual.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a

não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 39.^a

Transferência definitiva

1- O MAIS Sindicato pode transferir definitivamente o enfermeiro para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que a transferência ocorra para qualquer localidade que não se situe a uma distância superior a 40 km em relação ao local de trabalho anterior.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

7- O MAIS Sindicato deve custear as despesas do enfermeiro decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência.

SECÇÃO IV

Situações especiais

Cláusula 40.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão e/ou funções de enquadramento.

Cláusula 41.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem com o MAIS Sindicato protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 42.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Os anexos II e III estabelecem a retribuição base a atribuir no âmbito do respetivo período normal de trabalho.

4- Os enfermeiros que, nos termos da cláusula 20.^a, número 2, prestem a sua atividade num período normal de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, têm direito a retribuição acrescida, proporcional ao número de horas de trabalho prestadas para além das 7 horas diárias e 35 horas semanais, conforme consta do anexo III.

5- A retribuição do período de férias não inclui as prestações retributivas relativas ao trabalho noturno e ao trabalho prestado em dias feriados.

6- O subsídio de natal inclui a retribuição base, diuturnidades e a retribuição por isenção de horário de trabalho.

Cláusula 43.^a

Retribuição mensal garantida

1- Aos enfermeiros abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mínima mensal de base constante dos anexos II e III.

2- A tabela salarial é composta por 16 escalões, aos quais correspondem índices, conforme anexo IV.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1- Aos enfermeiros é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor de 9,36 € (nove euros e trinta e seis cêntimos).

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

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

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

Cláusula 45.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os enfermeiros que, nos termos do disposto nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho, acordem na isenção de horário de trabalho com o MAIS Sindicato têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o enfermeiro que exerça cargos de gestão/funções de enquadramento ou funções de direção no MAIS Sindicato ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

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

4- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno prestado nos dias úteis e sábados deve ser retribuído com um acréscimo 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O trabalho noturno prestado nos dias feriados e domingos deve ser retribuído com um acréscimo 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho noturno.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados

1- O trabalho prestado em dia feriado pelos enfermeiros, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório com duração correspondente ao número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso sema-

nal, obrigatório ou complementar, ou dia feriado.

Cláusula 49.^a

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1- O enfermeiro que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O enfermeiro que presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o enfermeiro e o MAIS Sindicato ou, na sua falta, pelo MAIS Sindicato.

SECÇÃO VI

Feriados, férias e faltas

Cláusula 50.^a

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do enfermeiro conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos o MAIS Sindicato, tendo em conta as necessidades do serviço, poderá instituir o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano anterior.

2- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre o MAIS Sindicato e o enfermeiro.

3- Na falta de acordo cabe ao MAIS Sindicato marcar o período de férias do enfermeiro.

4- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser sempre que possível, rateados, beneficiando alternadamente os enfermeiros em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Quando o MAIS Sindicato exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o enfermeiro aceitar o gozo de férias interpoladas.

Cláusula 52.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

3- As ausências, faltas e dispensas relativas à parentalidade seguem o disposto na lei.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do enfermeiro, salvo nos casos em que a lei determina a perda de retribuição.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do enfermeiro.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o enfermeiro praticou uma infração grave.

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

5- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o enfermeiro viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SECÇÃO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 54.^a

Licenças sem retribuição

1- O MAIS Sindicato pode conceder ao enfermeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O enfermeiro tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS Sindicato.

3- O MAIS Sindicato pode recusar a concessão de licença sem vencimento nos casos previstos na lei.

4- O enfermeiro conserva o direito à categoria profissional e ao lugar, sendo que o período da licença sem retribuição é considerado para efeitos de antiguidade e outros direitos, salvo acordo escrito em contrário.

5- Mediante acordo escrito entre as partes, a licença sem vencimento pode expressar que o enfermeiro conserva o direito à categoria profissional durante o período da licença sem vencimento e que esse período é considerado para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO VII

Greve

Cláusula 55.^a

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1- Compete aos enfermeiros deste AE definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- O regime da greve rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Aspetos sindicais

Cláusula 56.^a

Cobrança de quotas

1- Nos casos em que o MAIS Sindicato cobre quotas sindicais aos enfermeiros filiados, nos termos da lei, o mesmo obriga-se a enviar ao sindicato outorgante, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a estes informar a entidade patronal da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 57.^a

Direitos sindicais

1- Para exercício da atividade sindical constituem direitos dos enfermeiros:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior do MAIS Sindicato, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, dentro dos limites indicados no artigo 463.º do Código do Trabalho;

c) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS Sindicato, de uma sala adequada ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas Instalações do MAIS Sindicato, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

e) Sendo delegado sindical, o direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte de comissão intersindical;

f) Para o exercício das suas funções, o membro de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho;

g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviços;

i) Exigir do MAIS Sindicato o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos enfermeiros.

2- O MAIS Sindicato, enviará ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respetiva aprovação.

Cláusula 58.^a

Quotização sindical

1- O MAIS Sindicato descontará na retribuição dos enfermeiros sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos enfermeiros que na declaração individual enviada ao seu sindicato e do MAIS Sindicato assim o autorizem.

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

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

Cláusula 59.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão será composta por cinco elementos:

a) Dois nomeados pelo sindicato signatário;

b) Dois pelo MAIS Sindicato;

c) Um, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada

parte, efetivos ou suplentes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Benefícios sociais

Cláusula 60.^a

Assistência médica

1- Os enfermeiros com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição.

2- Os enfermeiros com horário semanal entre as 25 horas e a 34 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, tendo por referência o horário das 35 horas semanais.

3- Os enfermeiros com horário semanal inferior a 25 horas semanais e admitidos até 31 de dezembro de 2020, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

4- Os enfermeiros com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, têm, mediante comparticipação no valor de 1,5 % da sua retribuição, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, não sendo, todavia, tal regime extensível ao seu agregado familiar.

5- Os enfermeiros com horário semanal inferior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

6- O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e específica.

Cláusula 61.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos enfermeiros um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 20,00 €.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade e até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula seguinte.

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

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

5- No caso de ambos cônjuges serem trabalhadores do MAIS Sindicato, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele a quem for por eles indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 62.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos enfermeiros os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

- a) do 1.º ao 4.º ano: 25,00 €;
- b) do 5.º ao 6.º ano: 35,00 €;
- c) do 7.º ao 9.º ano: 45,00 €;
- d) do 10.º ao 12.º ano: 50,00 €;
- e) ensino superior: 60,00 €.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 63.^a

Regime omissivo

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

Cláusula 64.^a

Regime transitório

1- Os enfermeiros reformados até 22 de junho de 2020 mantêm os direitos e regalias vigentes na mencionada data e decorrentes do anterior AE.

2- Aos enfermeiros que tenham passado à situação de reforma após 22 de junho de 2020 aplicam-se as normas do presente AE.

ANEXO I

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Os enfermeiros ao serviço do MAIS Sindicato terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro especialista;
- c) Enfermeiro subchefe;
- d) Enfermeiro chefe;
- e) Enfermeiro diretor.

2- A cada categoria correspondem as seguintes funções:

a) *Enfermeiro* - Compete ao enfermeiro avaliar as necessidades em matéria de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidades, quer em instalações do MAIS Sindicato quer no domicílio do utente; programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem correspondentes a essas necessidades; registar os cuidados de enfermagem prestados ou a prestar; elaborar o plano de cuidados e estabelecer prioridades; realizar e participar em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem.

b) *Enfermeiro especialista* - Compete ao enfermeiro especialista, para além das funções atribuídas ao enfermeiro, programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída; realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce; dar apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;

c) *Enfermeiro subchefe* - Compete a este enfermeiro orientar e coordenar equipa de prestação de cuidados; programar, orientar e avaliar a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuvar o enfermeiro chefe nas suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos;

d) *Enfermeiro chefe* - Compete a este enfermeiro gerir uma unidade de prestação de cuidados de enfermagem de acordo com as suas dimensões e características; orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promover e colaborar na definição ou atualização de normas e critérios para a prestação de cuidados; elaborar os horários e plano de férias dos enfermeiros e doutro pessoal dele dependente; realizar ou colaborar em trabalhos de investigação; avaliar as necessidades de formação em serviço e planear a sua concretização; responsabilizar-se pela concretização, na unidade de cuidados, das políticas ou diretivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.

e) *Enfermeiro diretor* - Compete a este enfermeiro, em colaboração com o conselho de gerência, definir os padrões de cuidados de enfermagem; orientar e avaliar diretamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dar apoio técnico em matéria da sua competência às áreas funcionais de enfermagem; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem.

3- Os cargos de gestão e/ou funções de enquadramento correspondem às categorias previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior.

4- Os enfermeiros que exerçam cargos de gestão e/ou funções de enquadramento devem desempenhá-los em regime de tempo completo.

5- Excetua-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

ANEXO II

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus mínimos de retribuição para o período normal de trabalho de 35 horas

Categoria	Valor remuneratório mensal
Enfermeiro diretor	2 313,80 €
Enfermeiro chefe	1 990,95 €
Enfermeiro subchefe	1 657,35 €
Enfermeiro especialista	1 431,35 €
Enfermeiro	1 183,80 €

ANEXO III

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus mínimos de retribuição para o período normal de trabalho de 40 horas

Categoria	Valor remuneratório mensal
Enfermeiro diretor	2 644,34 €
Enfermeiro chefe	2 275,37 €
Enfermeiro subchefe	1 894,11 €
Enfermeiro especialista	1 635,83 €
Enfermeiro	1 352,91 €

ANEXO IV

Tabela salarial

Nº Horas Semana	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7	Escalão 8	Escalão 9
1	33,82 €	35,36 €	37,82 €	40,89 €	43,97 €	47,35 €	50,42 €	53,50 €	56,88 €
2	67,65 €	70,73 €	75,64 €	81,79 €	87,94 €	94,71 €	100,86 €	107,01 €	113,77 €
3	101,47 €	106,08 €	113,46 €	122,69 €	131,91 €	142,06 €	151,28 €	160,50 €	170,65 €
4	135,29 €	141,44 €	151,28 €	163,58 €	175,88 €	189,41 €	201,70 €	214,00 €	227,53 €
5	169,12 €	176,81 €	189,10 €	204,48 €	219,85 €	236,77 €	252,14 €	267,51 €	284,43 €
6	202,94 €	212,17 €	226,92 €	245,37 €	263,82 €	284,12 €	302,56 €	321,01 €	341,31 €
7	236,76 €	247,53 €	264,74 €	286,27 €	307,79 €	331,47 €	352,99 €	374,51 €	398,19 €
8	270,59 €	282,89 €	302,56 €	327,17 €	351,76 €	378,83 €	403,42 €	428,02 €	455,08 €
9	304,41 €	318,25 €	340,38 €	368,06 €	395,73 €	426,18 €	453,84 €	481,51 €	511,96 €
10	338,23 €	353,61 €	378,20 €	408,95 €	439,70 €	473,52 €	504,27 €	535,01 €	568,84 €
11	372,05 €	388,98 €	416,02 €	449,86 €	483,67 €	520,89 €	554,70 €	588,52 €	625,73 €
12	405,87 €	424,34 €	453,84 €	490,75 €	527,64 €	568,23 €	605,13 €	642,02 €	682,61 €
13	439,69 €	459,70 €	491,66 €	531,64 €	571,61 €	615,58 €	655,55 €	695,51 €	739,49 €
14	473,52 €	495,06 €	529,48 €	572,54 €	615,58 €	662,94 €	705,98 €	749,02 €	796,38 €
15	507,34 €	530,42 €	567,30 €	613,44 €	659,55 €	710,29 €	756,41 €	802,52 €	853,26 €
16	541,16 €	565,78 €	605,12 €	654,33 €	703,52 €	757,64 €	806,83 €	856,02 €	910,14 €
17	574,99 €	601,15 €	642,94 €	695,23 €	747,49 €	805,00 €	857,27 €	909,53 €	967,04 €
18	608,81 €	636,51 €	680,76 €	736,12 €	791,46 €	852,35 €	907,69 €	963,03 €	1 023,92 €
19	642,63 €	671,86 €	718,58 €	777,02 €	835,43 €	899,70 €	958,11 €	1 016,52 €	1 080,80 €
20	676,46 €	707,23 €	756,40 €	817,92 €	879,40 €	947,06 €	1 008,55 €	1 070,03 €	1 137,69 €
21	710,28 €	742,59 €	794,22 €	858,81 €	923,37 €	994,41 €	1 058,97 €	1 123,53 €	1 194,57 €
22	744,10 €	777,95 €	832,04 €	899,70 €	967,34 €	1 041,76 €	1 109,39 €	1 177,03 €	1 251,45 €
23	777,93 €	813,32 €	869,86 €	940,60 €	1 011,31 €	1 089,12 €	1 159,83 €	1 230,54 €	1 308,34 €
24	811,75 €	848,67 €	907,68 €	981,50 €	1 055,28 €	1 136,47 €	1 210,25 €	1 284,03 €	1 365,22 €
25	845,57 €	884,03 €	945,50 €	1 022,39 €	1 099,25 €	1 183,82 €	1 260,67 €	1 337,53 €	1 422,10 €
26	879,40 €	919,40 €	983,32 €	1 063,29 €	1 143,22 €	1 231,18 €	1 311,11 €	1 391,04 €	1 479,00 €
27	913,22 €	954,76 €	1 021,14 €	1 104,18 €	1 187,19 €	1 278,53 €	1 361,53 €	1 444,54 €	1 535,88 €
28	947,04 €	990,12 €	1 058,96 €	1 145,08 €	1 231,16 €	1 325,88 €	1 411,96 €	1 498,04 €	1 592,76 €
29	980,87 €	1 025,48 €	1 096,78 €	1 185,98 €	1 275,13 €	1 373,24 €	1 462,39 €	1 551,55 €	1 649,65 €
30	1 014,69 €	1 060,84 €	1 134,60 €	1 226,87 €	1 319,10 €	1 420,59 €	1 512,81 €	1 605,04 €	1 706,53 €
31	1 048,51 €	1 096,20 €	1 172,42 €	1 267,76 €	1 363,07 €	1 467,93 €	1 563,24 €	1 658,54 €	1 763,41 €
32	1 082,33 €	1 131,57 €	1 210,24 €	1 308,67 €	1 407,04 €	1 515,30 €	1 613,67 €	1 712,05 €	1 820,30 €
33	1 116,15 €	1 166,93 €	1 248,06 €	1 349,56 €	1 451,01 €	1 562,64 €	1 664,10 €	1 765,55 €	1 877,18 €
34	1 149,97 €	1 202,29 €	1 285,88 €	1 390,45 €	1 494,98 €	1 609,99 €	1 714,52 €	1 819,04 €	1 934,06 €
35	1 183,80 €	1 237,65 €	1 323,70 €	1 431,35 €	1 538,95 €	1 657,35 €	1 764,95 €	1 872,55 €	1 990,95 €
40	1 352,91 €	1 414,46 €	1 512,80 €	1 635,83 €	1 758,80 €	1 894,11 €	2 017,09 €	2 140,06 €	2 275,37 €

Nº Horas Semana	Escalão 10	Escalão 11	Escalão 12	Escalão 13	Escalão 14	Escalão 15	Escalão 16
1	59,95 €	63,03 €	66,10 €	69,18 €	72,25 €	75,33 €	78,40 €
2	119,92 €	126,07 €	132,22 €	138,37 €	144,52 €	150,67 €	156,82 €
3	179,88 €	189,10 €	198,33 €	207,55 €	216,78 €	226,00 €	235,23 €
4	239,83 €	252,13 €	264,43 €	276,73 €	289,03 €	301,33 €	313,63 €
5	299,80 €	315,18 €	330,55 €	345,93 €	361,30 €	376,67 €	392,05 €
6	359,75 €	378,21 €	396,65 €	415,11 €	433,55 €	452,00 €	470,45 €
7	419,71 €	441,24 €	462,75 €	484,28 €	505,80 €	527,32 €	548,85 €
8	479,67 €	504,28 €	528,87 €	553,48 €	578,07 €	602,67 €	627,27 €
9	539,63 €	567,31 €	594,98 €	622,66 €	650,33 €	678,00 €	705,68 €
10	599,58 €	630,34 €	661,08 €	691,84 €	722,58 €	753,32 €	784,08 €
11	659,55 €	693,38 €	727,20 €	761,03 €	794,85 €	828,67 €	862,50 €
12	719,50 €	756,41 €	793,30 €	830,21 €	867,10 €	903,99 €	940,90 €
13	779,46 €	819,44 €	859,41 €	899,39 €	939,36 €	979,32 €	1 019,31 €
14	839,42 €	882,48 €	925,53 €	968,59 €	1 011,63 €	1 054,67 €	1 097,73 €
15	899,38 €	945,51 €	991,63 €	1 037,76 €	1 083,88 €	1 129,99 €	1 176,13 €
16	959,33 €	1 008,54 €	1 057,73 €	1 106,94 €	1 156,13 €	1 205,32 €	1 254,53 €
17	1 019,30 €	1 071,59 €	1 123,85 €	1 176,14 €	1 228,40 €	1 280,66 €	1 332,95 €
18	1 079,25 €	1 134,62 €	1 189,95 €	1 245,32 €	1 300,65 €	1 355,99 €	1 411,35 €
19	1 139,21 €	1 197,65 €	1 256,06 €	1 314,50 €	1 372,91 €	1 431,32 €	1 489,76 €
20	1 199,18 €	1 260,69 €	1 322,18 €	1 383,69 €	1 445,18 €	1 506,66 €	1 568,18 €
21	1 259,13 €	1 323,72 €	1 388,28 €	1 452,87 €	1 517,43 €	1 581,99 €	1 646,58 €
22	1 319,08 €	1 386,75 €	1 454,38 €	1 522,05 €	1 589,68 €	1 657,32 €	1 724,98 €
23	1 379,05 €	1 449,79 €	1 520,50 €	1 591,24 €	1 661,95 €	1 732,66 €	1 803,40 €
24	1 439,01 €	1 512,82 €	1 586,61 €	1 660,42 €	1 734,21 €	1 807,99 €	1 881,81 €
25	1 498,96 €	1 575,85 €	1 652,71 €	1 729,60 €	1 806,46 €	1 883,32 €	1 960,21 €
26	1 558,93 €	1 638,90 €	1 718,83 €	1 798,80 €	1 878,73 €	1 958,66 €	2 038,63 €
27	1 618,88 €	1 701,93 €	1 784,93 €	1 867,98 €	1 950,98 €	2 033,99 €	2 117,03 €
28	1 678,84 €	1 764,96 €	1 851,03 €	1 937,15 €	2 023,23 €	2 109,31 €	2 195,43 €
29	1 738,80 €	1 828,00 €	1 917,15 €	2 006,35 €	2 095,50 €	2 184,66 €	2 273,85 €
30	1 798,76 €	1 891,03 €	1 983,26 €	2 075,53 €	2 167,76 €	2 259,99 €	2 352,26 €
31	1 858,71 €	1 954,06 €	2 049,36 €	2 144,71 €	2 240,01 €	2 335,31 €	2 430,66 €
32	1 918,68 €	2 017,10 €	2 115,48 €	2 213,90 €	2 312,28 €	2 410,66 €	2 509,08 €
33	1 978,63 €	2 080,13 €	2 181,58 €	2 283,08 €	2 384,53 €	2 485,98 €	2 587,48 €
34	2 038,59 €	2 143,16 €	2 247,69 €	2 352,26 €	2 456,79 €	2 561,31 €	2 665,89 €
35	2 098,55 €	2 206,20 €	2 313,80 €	2 421,45 €	2 529,05 €	2 636,65 €	2 744,30 €
40	2 398,34 €	2 521,37 €	2 644,34 €	2 767,37 €	2 890,34 €	3 013,31 €	3 136,34 €

Lisboa, 20 de janeiro de 2021.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

António José Real da Fonseca, na qualidade de presidente da direção.

João Nunes de Carvalho, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Emanuel António Zambujo Boieiro, na qualidade de membro da direção e mandatário.

Ana Maria dos Santos Onofre, na qualidade de mandataria.

Depositado em 18 de fevereiro de 2021, a fl. 149 do livro n.º 12, com o n.º 45/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Sindicato da Banca,
Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e o
Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de
Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e
outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato («MAIS Sindicato») que presta os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200 e, por outro, os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica («TSDT») ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 128 TSDT, os quais se integram nas categorias profissionais constantes da cláusula 5.ª

Cláusula 3.ª

Vigência, renovação automática e sobrevivência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de quarenta e oito meses e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos legais.

7- Da proposta e contraproposta de revisão serão enviadas cópias ao ministério competente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1- São admitidos como TSDT os trabalhadores que detêm o nível habilitacional legalmente exigido para o exercício profissional e, que sejam detentores de licenciatura e do título profissional, emitido pela entidade competente, cujas funções correspondam a profissões de saúde que envolvam o exercício de atividades de diagnóstico e terapêutica, designadamente relacionadas com as ciências biomédicas laboratoriais, da imagem médica e da radioterapia, da fisiologia clínica e dos biosinais, da terapia e reabilitação, da visão, da audição, da saúde oral, da farmácia, da ortoprotesia e da saúde pública.

2- O preenchimento de vagas para os quadros da carreira de TSDT deve, preferencialmente, ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

Cláusula 5.ª

Categorias profissionais

1- As profissões que constituem os TSDT e a sua respetiva caracterização e conteúdos funcionais são os que, em cada momento, estão regulados nos termos da lei, as quais devem ser exercidas com plena responsabilidade profissional e autonomia, sem prejuízo da intercomplementaridade funcional com os outros profissionais de saúde.

2- No âmbito do desenvolvimento dos cuidados de saúde, e sem prejuízo da intercomplementaridade, os TSDT devem:

a) Atuar em conformidade com a informação clínica, pré-diagnóstico, diagnóstico e processo de investigação ou identificação, cabendo-lhes conceber, planejar, organizar, aplicar, avaliar e validar o processo de trabalho no âmbito da respetiva profissão, com o objetivo da promoção da saúde, da prevenção, do diagnóstico, do tratamento, da reabilitação e da reinserção;

b) Validar, ponderar e avaliar criticamente o resultado do seu trabalho, assumindo a responsabilidade pelos cuidados de saúde prestados, e assessorar as instituições, serviços e estabelecimentos de saúde emitindo pareceres, de acordo com as qualificações detidas e profissão exercida;

c) Prestar cuidados e intervir sobre indivíduos, conjunto de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhora ou manutenção do seu estado e nível de saúde;

d) Assumir responsabilidades de gestão e promover o desenvolvimento profissional, bem como participar em auditorias clínicas e de investigação para o desenvolvimento da prática profissional e da sua base científica;

e) Integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade;

f) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissio-

nais respetivas, que sejam colocados no MAIS Sindicato ao abrigo de protocolo de colaboração previamente acordado.

3- Os TSDT ao serviço do MAIS Sindicato terão as categorias seguintes:

- a) TSDT;
- b) TSDT subchefe;
- c) TSDT chefe.

4- Sempre que as necessidades de serviço o justifiquem, são nomeados por cada serviço, em regime de comissão de serviço, com a duração de 3 anos e possibilidade de renovação, um, TSDT subchefe e um TSDT chefe para o conjunto de serviços de cada distrito, podendo a comissão de serviço terminar mediante pré-aviso de 30 ou 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até dois anos ou mais de dois anos.

5- O TSDT subchefe, quando exista, orienta e coordena equipas de prestação de cuidados, no âmbito das suas competências; programa; orienta; e avalia a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuva o TSDT chefe nas suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

6- Ao TSDT chefe compete, nomeadamente:

- a) Gerir uma unidade de prestação de cuidados de diagnóstico e terapêutica de acordo com as suas dimensões e características;
- b) Orienta, supervisiona e avalia o pessoal de diagnóstico e terapêutica da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente;
- c) Proceder ao planeamento, controlo e avaliação periódica do exercício e atividades dos TSDT da respetiva equipa;
- d) Contribuir para a definição dos objetivos da equipa que coordena, em conjunto com a mesma e em articulação com os objetivos da instituição;
- e) Assegurar a chefia técnica da equipa, de acordo com os objetivos definidos, assegurando a aplicação de padrões de qualidade nos cuidados de saúde prestados;
- f) Coordenar, promover ou apoiar a concretização de projetos de desenvolvimento técnico científico, institucional, de qualidade, inovação e sustentabilidade;
- g) Elaborar os horários e os planos de trabalho e de férias dos membros da equipa que coordena bem como proceder à distribuição do respetivo trabalho, tendo em conta as necessidades do serviço e em articulação com outros profissionais;
- h) Reportar, superiormente, carências ao nível do funcionamento da equipa, propondo as medidas adequadas à respetiva resolução;
- i) Participar em processos de acreditação e controlo da qualidade;
- j) Assegurar a avaliação, o planeamento e o controlo dos recursos materiais necessários ao exercício de funções da equipa;
- k) Elaborar o relatório de atividades do ano anterior, bem como o plano de atividades para o ano seguinte, da respetiva equipa.

7- A designação das categorias será acrescentada de epíteto específico da atividade exercida.

8- O exercício de funções de TSDT subchefe e TSDT chefe apenas podem ser exercidas por TSDT de antiguidade de,

respetivamente, 6 e 8 anos.

Cláusula 6.^a

Cargos de gestão

1- Os cargos de gestão e/ou funções de enquadramento correspondem às categorias previstas nas alíneas b) e c) do número 3 da cláusula anterior.

2- Os TSDT que exerçam cargos de gestão e/ou funções de enquadramento devem desempenhá-los em regime de tempo completo.

3- Exceção-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

2- O período experimental é de 180 dias, nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os TSDT da área da gestão que será de 240 dias.

3- Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 8.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do TSDT aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, salvo quando equiparadas a tempo efetivo de trabalho nos termos da lei.

3- O exercício dos cargos de gestão e/ou funções de enquadramento é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 9.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- O sistema de avaliação de desempenho deve assentar

nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, nomeadamente em:

a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: próprias do exercício profissional;

c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos do serviço ou departamento do MAIS Sindicato.

4- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

5- O sistema de avaliação de desempenho é regulamentado pelo MAIS Sindicato no prazo de 4 anos, após a publicação deste acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções de TSDT e o parecer das respetivas hierarquias.

6- A elaboração do sistema de avaliação de desempenho pode contar com a participação do sindicato outorgante, devendo ainda ser objeto de parecer prévio dos sindicatos outorgantes.

7- O MAIS Sindicato deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

8- Caso o sistema de avaliação de desempenho não entre em vigor no prazo referido no número anterior da presente cláusula, os TSDT progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar pelo MAIS Sindicato.

9- As competências técnicas específicas dos TSDT deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Cláusula 10.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Encontrando-se o exercício da atividade do TSDT legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao TSDT, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao TSDT revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 11.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis previstos no anexo I.

2- A alteração de categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 12.^a

Princípio geral

1- O MAIS Sindicato e o TSDT devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do TSDT.

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade empregadora

O MAIS Sindicato deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o TSDT;

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

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

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

e) Respeitar a autonomia técnica do TSDT;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do TSDT, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao TSDT a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

k) Passar ao TSDT sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço;

l) Respeitar os períodos de descanso diário e semanal do TSDT, exceto por razões imperiosas de funcionamento do serviço.

Cláusula 14.^a

Deveres do TSDT

1- O TSDT deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade empregadora;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos TSDT eleitos para esse fim;

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

k) Promover o bem-estar dos utentes;

l) Respeitar a intimidade do utente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;

m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos utentes, em especial fora do local de trabalho;

n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo MAIS Sindicato como às emanadas dos superiores hierárquicos do TSDT, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Processo individual

1- A cada TSDT corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2- O processo do TSDT pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 16.^a

Seguro de responsabilidade profissional

1- O MAIS Sindicato criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos TSDT no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2- Os TSDT cumprirão as regras da respetiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3- O referido seguro não representa, por parte do MAIS Sindicato, a renúncia aos seus direitos legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Poder de direção

Compete ao MAIS Sindicato estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a 7 horas diárias e a 35 horas semanais, sem prejuízo de outros horários e de regimes específicos previstos na lei e no presente AE.

2- Sem prejuízo do mencionado no número anterior, o MAIS Sindicato e o TSDT pode, mediante acordo, aumentar o período normal de trabalho para as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

3- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao TSDT que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

4- Exceto para os TSDT que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, o MAIS Sindicato deve custear as despesas do TSDT decorrentes do acréscimo de despesas de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras.

Cláusula 20.^a

Organização do tempo de trabalho

5- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência do MAIS Sindicato estabelecer os horários de trabalho dos TSDT ao seu serviço.

6- Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

7- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Jornada contínua;
- f) Regime de prevenção; e
- g) Banco de horas.

Cláusula 21.^a

Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os TSDT prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo TSDT por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de

trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário desfasado

Considera-se horário desfasado aquele em que existem, para a mesma área ou posto de trabalho, dois ou mais horários, com início e termo diferenciados, com ou sem sobreposição parcial entre eles.

Cláusula 24.^a

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os TSDT ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

Cláusula 25.^a

Jornada contínua

Considera-se jornada contínua aquela que é ininterrupta a prestação de trabalho, por necessidade de regular o normal funcionamento do serviço, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

Cláusula 26.^a

Regime de prevenção

1- O MAIS Sindicato pode, sempre que a natureza do serviço ou as circunstâncias o aconselhem, estabelecer o regime de prevenção.

2- Considera-se regime de prevenção aquele em que os TSDT não estando presencialmente no serviço, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um rápido e eficaz contacto dos serviços, por forma a comparecerem nos serviços quando chamados, em condições normais, dentro de uma hora.

3- A organização das escalas e correspondentes horários dos TSDT sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

4- Havendo pedido de dispensa por parte do TSDT, o MAIS Sindicato deve colocar em regime de prevenção outros TSDT disponíveis da mesma categoria, salvo nos casos em que todos os TSDT peçam dispensa, caso em que o MAIS Sindicato tem a faculdade de designar o TSDT a prestar atividade em regime de prevenção.

5- O TSDT em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma retribuição correspondente a 10 % das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar.

6- O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido aquando do início efetivo das funções, passando-se, a partir desse momento, a seguir-se o regime do trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Banco de horas

1- Em regime de banco de horas, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A compensação do trabalho em acréscimo faz-se por redução equivalente do tempo de trabalho, por aumento do período de férias ou por pagamento em dinheiro, de acordo com norma interna.

3- O MAIS Sindicato deve comunicar ao TSDT o recurso ao banco de horas com a antecedência de 30 dias.

4- O MAIS Sindicato ou o TSDT, quando pretendam utilizar o crédito de horas para compensar períodos de redução de tempo de trabalho, devem fazê-lo com uma antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

5- Para efeitos dos números anteriores o período de referência é de 12 meses, iniciando-se a sua contagem em janeiro e terminando em dezembro.

Cláusula 28.^a

Trabalho a tempo parcial

1- MAIS Sindicato e os TSDT podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado TSDT a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22h00 e as 8h00.

2- O TSDT com idade igual ou superior a 55 anos, pode requerer a dispensa da realização de trabalho noturno.

3- Nos casos previstos no número anterior, o MAIS Sindicato pode não atender ao requerimento do TSDT, nos casos em que haja justificadamente necessidade de serviço.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- Os TSDT têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os TSDT, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os TSDT em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

Cláusula 31.^a

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente convenção, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2- O TSDT é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 32.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por TSDT, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos TSDT a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO II

Objeto

Cláusula 33.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O TSDT deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS Sindicato atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes da cláusula 5.^a, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o TSDT detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 34.^a

Mobilidade funcional

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o TSDT de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratadas, desde que tal não implique modificação substancial da posição do TSDT.

2- O TSDT tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 35.^a

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do TSDT.

2- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

3- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS Sindicato situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 36.^a

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o TSDT obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade do MAIS Sindicato venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do TSDT a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 37.^a

Transferência temporária

1- O MAIS Sindicato pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o TSDT para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o TSDT.

2- Cabe ao TSDT a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local de trabalho temporário se situe a uma distância inferior a 40 km em relação ao local de trabalho habitual.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do TSDT meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 38.^a

Transferência definitiva

1- O MAIS Sindicato pode transferir definitivamente o TSDT para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao TSDT este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o TSDT presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao TSDT a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que a transferência ocorra para qualquer localidade que não se situe a uma distância superior a 40 km em relação ao local de trabalho anterior.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

7- O MAIS Sindicato deve custear as despesas do TSDT decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência.

SECÇÃO IV

Situações especiais

Cláusula 39.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias definidas como exercendo cargos de gestão e/ou funções de enquadramento.

Cláusula 40.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de TSDT com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem com o MAIS Sindicato protocolos duráveis de intercâmbio de TSDT, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do TSDT.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 41.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o TSDT tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O anexo II estabelece a retribuição a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

4- Os TSDT que, nos termos da cláusula 19.^a, número 2, prestem a sua atividade num período normal de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, têm direito a retribuição acrescida, proporcional ao número de horas de trabalho prestadas para além das 7 horas diárias e 35 horas semanais, conforme estipulado no anexo II.

5- A retribuição do período de férias não inclui as prestações retributivas relativas ao trabalho noturno e ao trabalho prestado em dias feriados.

6- O subsídio de natal inclui a retribuição base, diuturnidades e retribuição por isenção de horário de trabalho.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal garantida

Aos TSDT abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal constante do anexo II.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1- Aos TSDT é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor de 9,36 € (nove euros e trinta e seis cêntimos).

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

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

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

Cláusula 44.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os TSDT que, nos termos do disposto nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho, acordem na isenção de horário de trabalho com o MAIS Sindicato têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o TSDT que exerça cargos de gestão ou funções de direção no MAIS Sindicato ou que, desempenhando funções de outra índole, afigure conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

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

4- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o TSDT tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno prestado nos dias úteis e sábados deve ser retribuído com um acréscimo 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O trabalho noturno prestado nos dias feriados e domingos deve ser retribuído com um acréscimo 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho noturno.

Cláusula 46.^a

Retribuição de trabalho em dias feriados

1- O trabalho prestado em dia feriado pelos TSDT, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório com duração correspondente ao número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou dia feriado.

Cláusula 48.^a

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1- O TSDT que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O TSDT que presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre TSDT e o MAIS Sindicato ou, na sua falta, pelo MAIS Sindicato.

SECÇÃO VI

Feriados, férias e faltas

Cláusula 49.^a

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do TSDT conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos o MAIS Sindicato, tendo em conta as necessidades do serviço, poderá instituir o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano anterior.

2- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre o MAIS Sindicato e o TSDT.

3- Na falta de acordo cabe ao MAIS Sindicato marcar o período de férias do TSDT.

4- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser sempre que possível, rateados, beneficiando alternadamente os TSDT em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Quando o MAIS Sindicato exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o TSDT aceitar o gozo de férias interpoladas.

Cláusula 51.^a

Faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.
- 3- As ausências, faltas e dispensas relativas à parentalidade seguem o disposto na lei.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do TSDT, salvo nos casos em que a lei determina a perda de retribuição.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do TSDT.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o TSDT praticou uma infração grave.

4- No caso de a apresentação do TSDT, para início ou renúncia da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o MAIS Sindicato recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

5- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o TSDT viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SECÇÃO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 53.^a

Licenças sem retribuição

1- O MAIS Sindicato pode conceder ao TSDT, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O TSDT tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa especí-

fico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS Sindicato.

3- O MAIS Sindicato pode recusar a concessão de licença sem vencimento nos casos previstos na lei.

4- O TSDT conserva o direito à categoria e ao lugar e o período de licença conta para efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.

SECÇÃO VIII

Greve

Cláusula 54.^a

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1- Compete aos TSDT deste AE definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- O regime da greve rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Aspetos sindicais

Cláusula 55.^a

Cobrança de quotas

1- Nos casos em que o MAIS Sindicato cobre quotas sindicais aos TSDT filiados, nos termos da lei, o mesmo obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos TSDT, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a entidade patronal da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 56.^a

Direitos sindicais

1- Para exercício da atividade sindical constituem direitos dos TSDT:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior do MAIS Sindicato, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, dentro dos limites indicados no artigo 463.º do Código do Trabalho;

c) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS Sindicato, de uma sala adequada ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas Instalações do MAIS Sindicato, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

e) Sendo delegado sindical, o direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical;

f) Para o exercício das suas funções, o membro de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho;

g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviços;

i) Exigir do MAIS Sindicato o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos TSDT.

2- O MAIS Sindicato, enviará ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respetiva aprovação.

Cláusula 57.^a

Quotização sindical

1- O MAIS Sindicato descontará na retribuição dos TSDT sindicalizados o montante das quotas por estes devidas aos sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos TSDT que na declaração individual enviada ao seu sindicato e do MAIS Sindicato assim o autorizem.

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

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

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão será composta por sete elementos:

a) Três nomeados pelos sindicatos signatários, devendo um destes pertencer obrigatoriamente a um dos sindicatos que represente os TSDT do grupo que originou a convocação da reunião com fundamento na necessidade de interpretar cláusulas ou de integrar lacunas;

b) Três pelo MAIS Sindicato;

c) Um, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Benefícios sociais

Cláusula 59.^a

Assistência médica

1- Os TSDT com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição.

2- Os TSDT com horário semanal entre as 25 horas e a 34 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição, tendo por referência o horário das 35 horas semanais.

3- Os TSDT com horário semanal inferior a 25 horas semanais e admitidos até 31 de dezembro de 2020, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

4- Os TSDT com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, têm, mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição, direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato, não sendo, todavia, tal regime extensível ao seu agregado familiar.

5- Os TSDT com horário semanal inferior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS Sindicato.

6- O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e específica.

Cláusula 60.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos TSDT um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 20,00 €.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade e até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula seguinte.

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

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

5- No caso de ambos cônjuges serem trabalhadores do MAIS Sindicato, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele a quem for por eles indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 61.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos TSDT os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) do 1.º ao 4.º ano: 25,00 €;

b) do 5.º ao 6.º ano: 35,00 €;

c) do 7.º ao 9.º ano: 45,00 €;

d) do 10.º ao 12.º ano: 50,00 €;

e) ensino superior: 60,00 €.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 62.^a

Regime omissio

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

Cláusula 63.^a

ANEXO I

Regime Transitório

5- Os TSDT reformados até 22 de junho de 2020 mantêm os direitos e regalias vigentes na mencionada data e decorrentes do anterior AE.

6- Aos TSDT que tenham passado à situação de reforma após 22 de junho de 2020 aplicam-se as normas do presente AE.

Níveis mínimos por categoria profissional

Categoria	Níveis
Técnico	1
Técnico Sub-Chefe	6
Técnico Chefe	9

ANEXO II

Tabela salarial

Nº Horas Semana	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7	Escalão 8	Escalão 9
35	1 183,80 €	1 237,65 €	1 323,70 €	1 431,35 €	1 538,95 €	1 657,35 €	1 764,95 €	1 872,55 €	1 990,95 €

Nº Horas Semana	Escalão 10	Escalão 11	Escalão 12	Escalão 13	Escalão 14	Escalão 15	Escalão 16
35	2 098,55 €	2 206,20 €	2 313,80 €	2 421,45 €	2 529,05 €	2 636,65 €	2 744,30 €

N.º horas semana	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7	Escalão 8	Escalão 9
40	1 352,91 €	1 414,46 €	1 512,80 €	1 635,83 €	1 758,80 €	1 894,11 €	2 017,09 €	2 140,06 €	2 275,37 €

N.º horas semana	Escalão 10	Escalão 11	Escalão 12	Escalão 13	Escalão 14	Escalão 15	Escalão 16
40	2 398,34 €	2 521,37 €	2 644,34 €	2 767,37 €	2 890,34 €	3 013,31 €	3 136,34 €

Lisboa, 3 de fevereiro de 2021.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

António José Real da Fonseca, na qualidade de presidente da direção.

João Nunes de Carvalho, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luis Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente da direção e com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, na qualidade de secretária-geral.

Ivo Emanuel Ferreira Carvalho, na qualidade de secretário-nacional.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Pequeto, na qualidade de presidente da direção do SFP.

Pedro da Silva Portugal, na qualidade de membro da direção do SFP.

Depositado em 18 de fevereiro de 2021, a fl. 150, do livro n.º 12, com o n.º 47/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.