

Operador de sinalização	Realizar as atividades de distribuição, montagem e desmontagem de sinalização indicativa de intervenções da Águas do Porto na via pública.	606 €	643 €
Telefonista	Receber chamadas telefônicas da Águas do Porto, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado.	606 €	643 €
Operador de armazém de contadores	Realizar as atividades de distribuição, recolha e armazenamento de contadores de consumo de água.	606 €	643 €
Auxiliar de refeitório	Realizar as atividades com vista a prestar o serviço de cafetaria e bares, e apoiar na preparação e na distribuição de refeições na cozinha.	557 €	606 €
Auxiliar geral	Prestar apoio a diversas atividades operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence.	557 €	606 €
Lavador	Proceder à lavagem das viaturas e equipamentos de suporte às intervenções em terreno.	557 €	606 €

## Cláusula A

### Integração nas categorias/funções

1- Os trabalhadores são integrados nas categorias/funções de acordo com as funções efetivamente desempenhadas à data em que o presente AE passe a ser-lhes aplicável, ou para as quais são contratados.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, no caso de categorias/funções com diferentes níveis da carreira técnica, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e tem uma autonomia reduzida, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores de níveis mais altos;

b) Nível 2: trabalhador desempenha o descritivo funcional inerente à sua categoria/função em pleno, é capaz de resolver problemas de complexidade média e tem um grau de autonomia média;

c) Nível 3: trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

3- Para os efeitos do disposto no número 1, no caso de categorias/funções com diferentes níveis da carreira operacional, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e/ou média, tendo uma autonomia reduzida e/ou média, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores com níveis mais altos;

b) Nível 2: trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

## Cláusula B

### Efeitos de descongelamento remuneratório nas retribuições das carreiras de origem

1- Os efeitos das avaliações de desempenho efetuadas ao abrigo do SIADAP nas remunerações das carreiras de origem dos trabalhadores ao serviço da AdP com vínculo de emprego público que tenham estado congeladas nos últimos anos por normas legais imperativas serão considerados pela AdP nas remunerações destes trabalhadores nesta empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão ape-

nas considerados os pontos de SIADAP que não tenham sido considerados no passado nas remunerações das carreiras de origem destes trabalhadores, a título de aumento de posições remuneratórias, e apenas até ao ciclo de SIADAP encerrado em 31 de dezembro de 2016.

3- A consideração do aumento da posição remuneratória destes trabalhadores nas carreiras de origem será apenas verificada na remuneração dos mesmos ao serviço da AdP se esta última não for já superior àquela.

4- A consideração dos efeitos dos pontos de SIADAP e consequente aumento de posições remuneratórias nas carreiras de origem, nos termos do disposto no número 1 da presente cláusula, será feita de igual modo àquela que vier a ser legalmente definido para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Porto, 20 de junho de 2017.

A CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM:

*Frederico Fernandes*, presidente do conselho de administração.

*Mário Santos Pinto*, vogal do conselho de administração.

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*Fernando Gonçalves Fraga*, vice-secretário geral.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 156/2017, 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 a Oitante, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE**

## TÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito geográfico**

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e aplica-se à Oitante, SA, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 181 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 da empresa ou do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de Janeiro de 2017.

2- O período de vigência deste acordo, incluindo a tabela, é de 12 meses.

3- Findo o período de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- No caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 88.<sup>a</sup> do presente acordo.

TÍTULO II

**Relações entre as partes outorgantes**

CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Execução do acordo**

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**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 pela empresa.

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, efectivos ou suplentes.

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

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.<sup>a</sup>

**Conflitos relativos às relações individuais de trabalho**

A empresa 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

**Actividade sindical**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Exercício da actividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desem-

penho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou conselho de gerência do SAMS ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, 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 oito dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Mais de 200 trabalhadores: três, a tempo inteiro.

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

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

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo 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 efectiva.

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 actividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada estrutura orgânica dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente sempre que o requeiram;

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

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 protecção é o previsto na lei.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remete-o 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 respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo 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 empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas 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.<sup>a</sup>

**Condições e critérios de admissão**

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Determinação da antiguidade**

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 66.<sup>a</sup>, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e revogado em 8 de Agosto de 2016 (de ora em diante acordo colectivo de trabalho do sector bancário), nos seguintes termos:

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

b) Todos os anos de serviço prestado 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 actividade nesses territórios e nas antigas inspecções 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.<sup>a</sup>

**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 respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Processo individual**

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individu-

al, donde constam os actos 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 respectivo suporte.

SECÇÃO II

**Modalidades de contrato**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**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 efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**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 para a promoção de produtos e serviços.

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

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a

empresa, 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 empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente 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.

### SECÇÃO III

#### Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

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

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) Adoptar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico 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.<sup>a</sup>

###### 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, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>;

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

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.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que 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.<sup>a</sup> deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

### CAPÍTULO II

#### Prestação do trabalho

### SECÇÃO I

#### Estatuto profissional

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

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

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem

as categorias e respectivos 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.<sup>a</sup>

#### **Progressões de nível salarial**

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

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.

2- Os totais globais apurados no 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- No caso em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível nesse grupo 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 6.<sup>a</sup> do acordo de empresa outorgado pelo Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 (de ora em diante designado por acordo de empresa Banif).

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.<sup>a</sup>

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Regulamentação interna do estatuto profissional**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> anterior, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **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- 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.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções**

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **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 respectivo 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.<sup>a</sup>

#### **Avaliação de desempenho**

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

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.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho e mobilidade geográfica**

1- A empresa 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 empresa 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 dispendido 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 empresa.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a empresa 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 empresa 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 empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a empresa custeará sempre as despesas directamente 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 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 de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores das empresas públicas, 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 empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

## SECÇÃO III

### Tempo de trabalho e adaptabilidade

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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- Em situações especiais, por acordo entre a empresa 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 empresa 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.<sup>a</sup>

3- A empresa 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.<sup>a</sup>

##### Registo dos tempos de trabalho

A empresa 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00 horas, 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 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, 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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

**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 horas de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da du-

ração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Actividades com horários de trabalho especiais**

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

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento por telefone, videoconferência ou Internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, 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 efectiva 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 horas;

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup> não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa 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.<sup>a</sup>

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 empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup>

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa 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 empresa 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 empresa 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 impossibili-

dade 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.

## SECÇÃO IV

### Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### 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 na alínea a) do número 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, 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 40.<sup>a</sup>

#### 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 empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Feriados**

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**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 43.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

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

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo 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 44.<sup>a</sup>

**Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa 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 45.<sup>a</sup>

**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 empresa.

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

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, 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 46.<sup>a</sup>

**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 empresa.

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 empresa, 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 empresa 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 empresa 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 empresa, 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 47.<sup>a</sup>

**Férias no ano de cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa 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 48.<sup>a</sup>

**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 empresa.

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 empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>

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 empresa 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 49.<sup>a</sup>, 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 empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

**SECÇÃO V**

**Faltas**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**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)* 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;

*g)* As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*k)* 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 acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção 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 recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

ge, 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 empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### 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 empresa;

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

*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 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

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

3- A empresa 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 52.<sup>a</sup>

##### 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 53.<sup>a</sup>

##### 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 54.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO VII

##### Regimes especiais

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**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, a empresa pode compartilhar os mesmos.

3- A empresa concede 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- 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.

6- 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 lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**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 empresa, 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, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**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 empresa 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 majorada, de acordo com a prática seguida sobre esta matéria pelo Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, 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 na empresa ou no sector bancário após 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Classificação da retribuição**

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

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> para os trabalhadores dos grupos A e B 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 carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter 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 empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo *Rm* a retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Cálculo dos acréscimos remuneratórios**

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno 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 62.<sup>a</sup>

**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 efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, 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 63.<sup>a</sup>

**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 efectiva 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 64.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho nocturno**

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup> do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

sendo  $R_{hn}$  = 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 efectiva:

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

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 67.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30 horas, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

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 67.<sup>a</sup>

##### 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 respectiva 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 68.<sup>a</sup>

##### 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 empresa paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da Instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo

lo 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 horas e a chegada se verificar após as 21h00 horas;

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 horas ou a chegada se verificar antes das 21h00 horas;

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 horas e a chegada se verificar antes das 21h00 horas ou quando a partida ocorrer após as 12h00 horas e a chegada se verificar após as 21h00 horas;

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

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), a empresa 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 69.<sup>a</sup>

##### 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 efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva 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 efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

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 efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

## CAPÍTULO IV

### Vicissitudes do contrato

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

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

2- A cedência 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 respectivo 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 71.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado 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 empresa nos termos fixados pelas partes.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### 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 73.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa 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 74.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A empresa 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, excepto 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 infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A 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 infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao 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 empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

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 77.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa 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 susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa 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 respectiva.

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 respectivo 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 recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.<sup>a</sup>

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 79.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa 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 empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### 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 empresa, directamente 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 empresa 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 respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos 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 respectiva, 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 empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção 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 empresa 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 do 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 respectiva associação sindical.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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 82.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo 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 acção 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 80.<sup>a</sup>

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 80.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**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 empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa 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 empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa 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 segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Princípios gerais em matéria de formação profissional**

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no local de trabalho**

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Medicina do trabalho**

1- A empresa é obrigada 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 87.<sup>a</sup>

**Regime de Segurança Social**

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Regime de pensão complementar**

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de Segurança Social, constante dos planos de pensões de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar, sem prejuízo do disposto na cláusula 107.<sup>a</sup>

2- Os planos de pensões referidos no número anterior garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por velhice, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

3- Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

4- Os planos de pensões que são de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições da empresa.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Direitos adquiridos e portabilidade**

1- Os benefícios complementares de segurança social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pela empresa, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2- No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições da empresa apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3- Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Contribuição da empresa

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantiveram ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantinham ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) retribuição de base;
- b) diuturnidades;
- c) retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- f) subsídio de férias;
- g) subsídio de Natal.

4- Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) participação nos lucros de cada exercício;
- b) prémio de antiguidade ou de final de carreira;
- c) gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) subsídios de refeição;
- h) subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

5- As contribuições efectuadas pela empresa em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respectivos contratos de trabalho.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Contribuição dos trabalhadores

1- Os trabalhadores contribuirão mensalmente com 1,5 %

da remuneração de incidência, definida nos termos do número 3 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.

2- Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de Dezembro de 1994, que se mantinham ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 e que abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Contribuição inicial

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantiveram ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, o Banif efectuou uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do Banif e dos trabalhadores, nos termos previstos naquela acordo de empresa e no contrato constitutivo do fundo de pensões, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.<sup>a</sup>-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

2- O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constitui um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Prestações resultantes de contribuições da empresa

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores da empresa uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.

## CAPÍTULO II

### Benefícios sociais complementares

## SECÇÃO I

### Subsídios

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### 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 Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, ou desta e bancário, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

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 96.<sup>a</sup>

##### 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 empresa 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

### Assistência médica

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores da empresa já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantêm-se abrangidos também pelo sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 99.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup>, e são geridos pelo sindicato

respectivo 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 98.<sup>a</sup>

##### Beneficiários

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

a) os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da empresa ou do ex-Banif - Banco Internacional do Funchal, SA e respectivos 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 acordo ou do regime geral de Segurança Social.

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

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector 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- Para efeitos do disposto nos números anteriores 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 adoptados 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, respectivamente, 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 respectivos 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 respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo da empresa será pago antecipadamente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Contribuições a cargo da empresa**

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- 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.<sup>a</sup>, número 4 alínea a), do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas**

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores 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 efectiva, 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 velhice: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferiram da Segurança Social;

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 efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva 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 efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 99.<sup>a</sup> que estaria a cargo da empresa;

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

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para os SAMS de reformados**

1- Para o cálculo das contribuições para os SAMS dos tra-

balhadores reformados consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições da empresa, quer das contribuições dos trabalhadores.

2- As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Entrega de contribuições, prazos e controlo**

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 99.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 100.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### **Parentalidade**

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

### TÍTULO VI

#### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Exercício da actividade sindical**

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para o SAMS**

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até 31 de Janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4 da cláusula 144.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Regime de reforma de benefício definido**

Aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente acordo, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, aplicam-se as cláusulas do ACT, assinado por várias instituições de crédito e a FEBASE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29 de 8 de Agosto de 2016, que compõem o dito regime, designadamente as cláusulas 94.<sup>a</sup> a 103.<sup>a</sup> do referido acordo.

TÍTULO VII

**Disposições finais**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Âmbito de aplicação**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e também a aplicação 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, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa 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.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**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 111.<sup>a</sup>

**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Envio de documentos, mapas e registos**

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

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Normas imperativas**

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

ANEXO I

**Categorias e respectivos níveis mínimos**

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	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

**Categorias profissionais do grupo A - área directiva**

*Director, director adjunto, subdirector* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos 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 actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B - área comercial**

*Assistente comercial* - Desempenha funções de atendimento de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas.

**Categorias profissionais do grupo B - área técnica**

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

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

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

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

Categorias profissionais do grupo B - área operativa/administrativa

*Responsável de área* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

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

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

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

## ANEXO II

### Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):

Grupos A e B - 861,58 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 19,52 €.

4- Diuturnidades (cláusula 66.<sup>a</sup>): 41,42 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.<sup>a</sup>, número 1): 9,17 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.<sup>a</sup>, número 2): 149 960,49 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.<sup>a</sup>, número 2): 149 960,49 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 95.<sup>a</sup>, número 1): 25,45 €.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.<sup>a</sup>, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 49,69 €;

d) ensino secundário: 60,35 €;

e) ensino superior: 69,14 €.

## 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	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

## ANEXO IV

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.<sup>a</sup> (valor em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. <sup>a</sup> do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	37,93

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 V

**Tabela de correspondência de categorias**

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Correspondência com categorias
A	Directiva	Acordo de empresa novo	Acordo de empresas Banif
		Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
B	Comercial	Subdirector	Subdirector
		Assistente comercial	Subgerente Gestor de cliente* (Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/ analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Gerente Técnico grau III Cambista

B	Técnica	Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/inspector adjunto Analista informática/ analista de OM Técnico grau IV Promotor comercial Gestor de cliente* Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção Gestor de cliente*
		Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/sub chefe secção/sub chefe administrativo de estabelecimento
	Operacional	Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I) Telefonista/ recepcionista/auxiliar especialista (Grupo II)

\* Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (até ao nível 7, inclusivé) podem ser reclassificados na categoria de assistente comercial ou na categoria de assistente técnico consoante o núcleo das funções exercidas.

Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (nível 8 ou superior) são reclassificados na categoria de técnico de grau IV.

Lisboa, 6 de Julho de 2017.

Pela Oitante, SA:

*Nuno Pedro Martins.*

*Pedro Manuel Cardoso Guerreiro.*

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários).

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

*Paulo de Amaral Alexandre.*

*Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe.*

*Álvaro Patrício do Bem.*

*José Manuel Alves Guerra Fonseca.*

(Todos e cada um na qualidade de mandatários)

Depositado em 31 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 154/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.