REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série—Número 18 Segunda-feira, 17 de Setembro de 1990

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

— PE do CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e Outra e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

— PE do CCT entre a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas — Alteração Salarial e Outras.

— PE do CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e Outra — Revisão Salarial e Outras.

— Aviso para Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário.

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira e Outros — para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração Salarial e Outras.

— Aviso para PE do CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

Convenções Colectivas de Trabalho:

— ACT para o Sector Bancário.

— CCT entre a Associação Comercial e Indústrial do Funchal e a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira e Outras — para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração Salarial e Outras.

— CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ÓPTICOS E OUTRA E A FEPCES — FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

No BTE, I Série, n.º 28, de 30 de Julho de 1990, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, III Série, de 3.9.90, o CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e Outros e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

Considerando que a referida convenção colectiva se aplica apenas às relações de trabalho tituladas pelos sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais nesta Região Autónoma não abrangidas pelo âmbito de aplicação definido na mesma convenção;

Cumprido o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, III Série, de 3.9.90,

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais de Administração Pública e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e Outra e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 28, de 30.7.90 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 17, de 3.9.90, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais do mesmo sector económico, não inscritas nas associações patronais signatárias, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

ARTIGO 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Julho de 1990.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.* — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal.*

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DE SEGURADORES PRIVADOS EM PORTUGAL (ASEP) E OUTROS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SEGUROS DO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

No BTE, I Série, n.º 19, de 22 de Maio de 1990 foi publicado e posteriormetne transcrito no JORAM, III Série 17, de 3 de Setembro de 1990, o CCT mencionado em título.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira não incluídas no respectivo âmbito de aplicação;

Ponderados, ainda, os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposo no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril com a publicação do Aviso para PE, no JORAM, n.º 17, III Série, de 3 de Setembro de 1990.

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 29.º do De-

creto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, o seguinte:

ARTIGO 1.º

1. As disposições constantes do CCT entre a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas publicado no BTE, I Série, n.º 19, de 22 de Maio de 1990, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados na associação sindical signatária, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais outorgantes que, nesta Região, exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais, não filiados na associação sindical signatária;

b) A todos os trabalhadores ao serviço das várias empresas seguradoras signatárias, das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritas na associação sindical signatária;

c) A todos os trabalhadores ao serviço do Instituto de Seguros de Portugal, das profissões e categorias previstas, não filiados no Sindicato outorgante.

ARTIGO 2.º

A presente Portaria entra em vigor nos termos da lei e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1990.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.* — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal.*

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E OUTRAS E O CAP — SINDICATO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DA ACTIVIDADE PORTUÁRIA E OUTRA — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

No BTE, I Série, n.º 28, de 30.7.90, foi publicado, sendo posteriormente transcrito no JORAM, III Série, n.º 17, de 3.9.90, o CCT referido em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações laborais estabelecidas entre sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência na Região Autónoma da Madeira, de relações laborais não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista a obtenção de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, no JORAM, III Série, n.º 17 de 3.9.90.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional da Administração Pública, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decerto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Agentes da Navegação do Centro de Portugal e Outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e Outro, publicado no BTE, I Série, n.º 28, de 30 de Julho de 1990 e transcrito no JORAM, III Série, n.º 17 de 3 de Setembro de 1990, são tornadas extensivas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais que exerçam actividades incluídas no sector económico abrangido não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiadas ou não nas associações sindicais celebrantes;

b) às relações de trabalho estabelecidas entre trabalhadores das profissões e categorias assinaladas não filiados nos sindicatos outorgantes e

empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

ARTIGO 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, no que respeita à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1990.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO PARA O SECTOR BANCÁRIO

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 5 e 6 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e, ainda, nos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril (na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro), torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual extensão da convenção colectiva de trabalho referida em título a qual foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 29.º, tornará as disposições de trabalho constantes do aludido instrumento de regulamentação colectiva aplicáveis, na Região Autónoma da Madeira:

a) às entidades patronais que exerçam a actividade de comércio bancário e não tenham outorgado a convenção referida, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categoria profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores das referidas profissões e categorias, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE AS ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emisão de uma portaria de extensão da CCT mencionado em título, nesa data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensiva na Regiãc Autónoma da Madeira:

a) a todas as empresas do sector metalúrgico e metalomecânico que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam esta actividade e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categirias profissionais, ao serviço das empresas metalúrgicas e metalomecânicas inscritas nas associações patronais outorgantes, não filiados nas associações sindicais signatárias;

c) às empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas inscritas ou não nas associações patronais outorgantes relativamente aos trabalhadores metalúrgicos das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não no sindicato outorgante, se em relação aos mesmos não vigora regulamentação colectiva de trabalho específica.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e nos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional da Administração Pública, a eventual emissão de uma PE do CCT em título, publicado no BTE, I Série, n.º 31, de 22.8.90 e transcrito neste Jornal Ofical.

A Portaria a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceitos e diploma, tornará a citada convenção extensiva na Região Autónoma da Madeira:

a) a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação outorgante, prossigam a actividade económica regulada (Agências de Viagens e Turismo) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados deduzir oposição fundamestada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A APOMERA — ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS RADIOLOGISTAS E A FETESE — FEDR. DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e ainda nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços compentes da Secretaria Regional da Administração Pública, a eventual emissão de uma portaria de extensão do Contrato Colectivo de Trabalho referido em epígrafe publicado no BTE, I Série, n.º 29 de 8 de Agosto de 1990 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir, tornará as disposições constantes do CCT supra mencionado extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais que prossigam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

Nos termos da Lei poderão os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 14 de Setembro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT PARA O SECTOR BANCÁRIO

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplicas-e em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é vertical e obriga as instituições parabancárias ou similares, públicas ou privadas, que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa,

os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

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

Cláusula 3.ª

Vigência e forma de revisão

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

2 — O período de vigência do mesmo acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém,, quando qualquer das partes o entender poderá, decorridos dez meses após a data da entrega para depósito do referido acordo colectivo de trabalho, proceder à respectiva denúncia e revisão.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito e por iniciativa de qualquer das partes.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentalmente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

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

6 — Quaisquer alterações futuras resultantes da revisão da tabela salarial, incluindo os seus efeitos quanto a diuturnidades, pensões de invalidez e sobrevivência, subsídio de almoço e acréscimo a título de falhas, aplicar-se-ão a partir do termo de vigência mínima obrigatória da tabela anterior.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Enquadramento nos grupos

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

Cláusula 5.ª

Níveis de retribuição

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

A) Grupo I:

a) Sem funções específicas ou de enquadramento: níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento: níveis 5 a 18;

B) Grupo II:

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

C) Grupo III:

a) Sem funções de chefia: níveis 2 a 5;
b) Com funções de chefia: níveis 5 a 7;

D) Grupo IV:

a) Sem funções de chefia: níveis 1 e 2;
b) Com funções de chefia: níveis 3 e 4.

Cláusula 6.ª

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.ª, na cláusula 8.ª e na cláusula 25.ª

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

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

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

Cláusula 7.ª

Mudança de grupo

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

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

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

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

a) Permanência mínima de cinco anos completos no seu grupo de origem;

b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;

c) Existência de vaga.

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

Cláusula 8.ª

Mudanças de grupo — Regime transitório

1 — Os trabalhadores que, até 31 de Julho de 1986, se encontravam colocados nos grupos II, III e IV, continuarão a beneficiar, até 30 de Setembro de 1991, do regime dos números seguintes.

2 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, vigilantes, guardas, motoristas e cobradores terão acesso imediato ao grupo I, logo que obtenham as habilitações exigidas em 1 de Julho de 1986, em cada instituição, para admissão neste grupo, não pressupondo este acesso a modificação de funções a qual ficará dependente da existência da vaga.

3 — Os trabalhadores dos grupos II e IV e os do grupo III não englobados no número anterior terão direito à carreira do grupo I, logo que obtenham as habilitações exigidas em 1 de Julho de 1986 para a admissão neste grupo, pela respectiva instituição, a qual, porém, poderá mantê-los no exercício das mesmas funções.

Cláusula 9.ª

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos superiores a trinta dias consecutivos, desde que em qualquer desses períodos o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

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

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.ª

Habilitações mínimas

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

a) Grupo I — 11.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

b) Grupo II — 9.º ano de escolaridade ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

c) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivaletne, ou carteira profissional quando exigida.

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

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

Cláusula 11.ª

Idade mínima de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — A idade mínima de admissão para vigilantes, guardas e motoristas é de 21 anos.

3 — A idade mínima de admissão para os filhos dos trabalhadores bancários falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho é de 16 anos.

Cláusula 12.ª

Liberdade de admissão e condições de preferência

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

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

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

a) Desempregados bancários, inscritos nos sindicatos dos bancários, que não tenham sido despedidos com justa causa;

b) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho,, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

c) Cônjuges sobrevivos de trabalhadores bancários em precárias condições económicas.

4 — As instituições poderão pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos, designadamente das precárias condições económicas.

5 — As instituições comunicarão ao sindicato respectivo as admissões efectuadas ao abrigo dos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 13.ª

Período experimental

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

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data da admissão.

Cláusula 14.ª

Preenchimento de lugares de técnicos

1 — Para preenchimento de lugares de técnicos, as instituições observarão as seguintes regras:

a) Abertura de concurso público com identificação do perfil da vaga e, eventualmente, das provas a prestar;

b) Em igualdade de condições, preferirão na admissão e pela seguinte ordem os candiadtos que sejam:

1) Trabalhadores da instituição em causa;

2) Trabalhadores de outras instituições do sector.

2 — No caso de as instituições não procederem nos termos da alínea a) do número anterior, tais lugares serão preenchidos por escolha ou concurso de entre os trabalhadores da instituição em cuasa ou de outras instituições do sector.

Cláusula 15.ª

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

Atítulo excepcional, e sempre que as condições o justifiquem, as instituições poderão con-

tratar tcénicos cujo currículo profissional corresponda ao perfil da respectiva função.

Cláusula 16.ª

Níveis mínimos

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

Cláusula 17.ª

Determinação da antiguidade

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

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

b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções superiores de crédito e seguros;

c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado de extinção de empresas e associações ou de transferências para aquelas de serviços públicos;

e) Todos os anos de serviço prestado em instituições parabancárias.

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 18.ª

Promoções obrigatórias por antiguidade

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

a) Grupo I:

Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
Ao nível9— 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9.

b) Grupo II:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;
Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

c) Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

d) Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.ª

Promoções obrigatórias por mérito

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

Grupo I:

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

Grupo II:

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

Grupo III:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 4;
b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 20.ª

Período de estágio

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

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

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

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

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 21.ª

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

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

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

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

Cláusula 22.ª

Banco de Portugal

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar caterias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto o presente acordo.

Cláusula 23.ª

Procuradores

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

Cláusula 24.ª

Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 — No grupo II será observado o seguinte:

a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral, quando o nmero de trabalhadores sob a sua orientação seja igual ou superior a sessenta;

b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;

c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove

trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

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

a) Contínuos e porteiros;

b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);

c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.ª

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

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

CAPÍTULO III

Direitos deveres e garantias

Cláusula 26.ª

Controlo de gestão das instituições de crédito

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizarem mediante a constituição de comissão de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores compete, nomeadamente, o exercício do controlo de gestão.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e das mesmas garantias reconhecidas neste acordo colectivo de trabalho e na lei aos secretariados das comissões ou secções sindicais.

Cláusula 27.ª

Exercício da actividade sindical

Para exercício da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;

c) Dispor, sendo membro dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM e, até ao limite de três elementos por cada um, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;

e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ser, neste último caso,, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

f) 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 instituição;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto mebros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

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

Cláusula 28.ª

Quotização Sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado, ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

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

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

4 — A declaração de autorização de desconto só pode ser revogada três meses após a sua entrega, por meio de nova declaração escrita.

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

Cláusula 29.ª

Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

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

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

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

Cláusula 30.ª

Proibição às instituições

1 — É proibido às instituições:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.ª deste acordo;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

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

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

Cláusula 31.ª

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

a) Passar ao trabalhador, quando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestário ou equipamento adequado para exercício

das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;

c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;

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

Cláusula 32.ª

Novas tecnologias

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

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

Cláusula 34.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.ª;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, asídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo pofissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

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

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

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

Cláusula 35.ª

Cooperativas de bancários

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

Cláusula 36.ª

Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

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

a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos serviços de assistência médico-social (SAMS), de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;

b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;

c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou ecrãs de visualização, sem prejuízo do disposto na alnéea a).

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

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

Cláusula 37.ª

Higiene, salubridade e segurança no trabalho

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

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este Acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 38.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a abono de família, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

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

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

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

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

9 — Será garantida uma idemnização de valor igual a oito vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

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

Cláusula 39.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

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

5 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e n.º 3 da cláusula 126.ª, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 40.ª

Regime especial de transferências para novos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 41.ª

Prioridade no preenchimento de vagas e novos posto de trabalho

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de

qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Residência do agregado familar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;

c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

d) Necessidade comprovada de assistência à família;

e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;

f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;

g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;

h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.ª

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

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

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

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

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

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

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adqirido ao abrigo do presente acordo.

Cláusula 42.ª

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

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

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

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

Cláusula 43.ª

Encerramento definitivo do estabelecimento

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

Cláusula 44.ª

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.ª

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do trans-

mitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos, sob pena de ter de responder por eles, se forem reclamados, nos 15 dias posteriores à tranmissão do estabelecimento.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 45.ª

Competência das instituições

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

2 — A instituição poderá elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social para aprovação e simultaneamente aos sindicatos para conhecimento.

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

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível, enviando cópia aos sindicatos respectivos.

Cláusula 46.ª

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais do regime de trabalho previstos no presente acordo.

3 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 47.ª

Contrato de trabalho a termo

1 — São proibidos os contratos de trabalho a termo, a não ser para:

a) Ocorrer a necessidades extraordinárias e impresivíveis de trabalho temporário e concretamente definido;

b) Obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de trabalhadores cujas tarefas não possam ou não devam, na medida em que haja ofensa dos seus direitos e garantias, ser executadas por trabalhadores em efectividade de funções.

2 — Uma cópia dos contratos celebrados nos termos do número anterior e as suas renovações serão enviadas ao Sindicato respectivo, nos 15 dias imediatos do início da prestação do trabalho..

3 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável.

Cláusula 48.ª

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 49.ª

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as de-

sempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.ª

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 50.ª

Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 horas e 35 horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmetne os substituam têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

Cláusula 51.ª

Período normal de trabalho de menores

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

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

Cláusula 52.ª

Horário de trabalho

1 — O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 e 30 minutos, com intervalo de uma hora entre as 12 horas e as 14 horas.

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário normal de trabalho devem mediar pelo menos 90 minutos.

Cláusula 53.ª

Intervalos de descanso

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

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

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de 30 minutos por cada período de 5 horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

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

Cláusula 54.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia autorização dos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, mediante requerimento da instituição e ouvida a comissão de trabalhadores nos termos da legislação aplicável.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

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

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

6 — O pagamento da retribuição adicional é devida até três meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 55.ª

Trabalho nocturno

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

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

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

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

Cláusula 56.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na moção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
b) Quando se verifiquem casos de força maior;
c) Quando a instituição esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, em dias feriados e nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 3 deverá ser comunicada à Inspecção-Geral do Trabalho no prazo de 48 horas.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

a) Participação na vida sindical;
b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

8 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;
b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
c) Menores.

9 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

10 — Recusada injustificadamente a dipsensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

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

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

Cláusula 57.ª

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 160 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

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

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

4 — As instituições de crédito deverão possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto de cada trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender.

5 — As instituições fornecerão aos sindicatos, mensalmente, relação dos trabalhadores com os respectivos totais acumulados de trabalho suplementar realizado no decurso do ano.

Cláusula 58.ª

Regime especial de trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 59.ª

Regime geral de trabalho por turnos

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

a) Informática e mecanografia;

b) Postos de câmbio, designadamente em aeroportos, gares marítimos ou ferroviárias e fronteiras;

c) Vigilância e segurança.

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

3 — O setabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — As instituições ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 10dias da data da entrada em vigor pretendida, a fim de que esse parecer acompanhe o requerimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

6 — Salvo o disposto na cláusula 60.ª, quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso.

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

8 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

10 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

11 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secreariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo

atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

12 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;

b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Gravidez.

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

14 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

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

Cláusula 60.ª

Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

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

a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.ª;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos 24 horas depois de ter cessado a substituição;

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

Cláusula 61.ª

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Aplica-se ao trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionam 24 horas por dia o disposto na cláusula 59.ª, com as seguintes especialidades:

a) Cada turno terá a duração de 12 horas e 30 minutos, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de 30 minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de 47 horas e 30 minutos de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante 24 horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os 30 minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos 30 minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

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

Cláusula 62.ª

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 horas e as 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou num só período contínuo, com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após cinco horas consecutivas de trabalho.

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

4 — O estabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — As instituições ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima,, de 10 dias da data da entrada em vigor pretendida, a fim de que esse parecer acompanhe o requerimento ao Ministro do Emprego e da Segurança Social.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 63.ª

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

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

a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.ª, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;

b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre trabalhador e a instituição no sentido da aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 69.ª

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

Cláusula 64.ª

Horários de trabalho flexíveis

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

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 horas e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

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

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

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 65.ª

Horário do serviço de limpeza

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

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

3 — Em caso de necessidade de reforço do serviço de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

Cláusula 66.ª

Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula que exceda o horário normal de trabalho será remunerado como suplementar.

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláuslua 67.ª

Descanso semanal

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

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

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 69.ª

Cláusula 68.ª

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 69.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias de trabalho normal, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — 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.

3 — No ano da admissão e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de dois dias de trabalho normal por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

4 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que durante o ano civil, o número de dias de férias gozadas exceda o montante máximo referido no n.º 1.

5 — Todos os períodos de descanso compensatórios atribuídos por lei ou por este acordo poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

Cláusula 70.ª

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da clásula 69.ª deste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

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

Cláusula 71.ª

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 69.ª

Cláusula 72.ª

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço,, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nese ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 73.ª

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

Cláusula 74.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 75.ª

Marcação do período de férias

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

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização do meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

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

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

Cláusula 76.ª

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser previamente comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores, à comissão ou secção sindical ou aos delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 77.ª

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 80.ª

Cláusula 78.ª

Afixação e envio do mapa de férias

1 — As instituições remeterão ao sindicato respectivo e afixação nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador.

2 — As alterações previstas na cláusula 76.ª serão afixadas nos locais de trabalho e comunicadas, de imediato, ao sindicato respectivo.

Cláusula 79.ª

Férias do agregado familiar

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

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

Cláusula 80.ª

Interrupção de férias

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

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

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamnte, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

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

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

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 83.ª

Cláusula 81.ª

Violação do direito a férias

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 82.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 83.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;

b) 2 dias seguindos ou alterados, a utilizar no prazo de 10 dias, por nascimento de filhos;

c) 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;

d) 2 dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

e) Doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais ou das comissões de trabalhadores;

g) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos ou às comissões de trabalhadores apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos e para as comissões de trabalhadores ou de candidatos para os órgãos, locais ou de empresa, dos sindicatos;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadametne doença, acidente e cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;

i) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova de facto;

j) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

l) As dadas ao abrigo do disposto na cláusula 36.ª;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 84.ª

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

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

Cláusula 85.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidetne de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.

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

Cláusula 86.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

Cláusula 87.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagametno, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

por impedimento prolongado

Cláusula 88.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporiamente impedido por facto que não seja imputável, nomeadametne cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

4 — O contrato caducará nomomento em que se torne cetro que o impedimento é definitivo, em prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 28.ª, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 19.ª

Cláusula 89.ª

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 90.ª

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimetno, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

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

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 91.ª

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conseva o direito à categoria, e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 28.ª

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 92.ª

Definição de retribuição

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

2 — A retribubição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 93.ª

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição de base — a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;

b) Retribuição mínima mensal — a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Retribuição mensal efectiva — a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

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

a) Trabalho suplementar;

b) Ajulas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudos;

d) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 94.ª

Tempo e forma de pagamento

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

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

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento donde constem o seu nome completo, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 95.ª

Retribuição de vigilantes e guardas

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

Cláusula 96.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $^1/_{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 97.ª

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 98.ª

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

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

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

$$2 \times Rhn \times T$$

senho *Rhn* igual ao valor da retribuição da hora normal e *T* igual ao 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, que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2{,}25 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* igual ao valor da retribuição da hora normal e *T* igual ao número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

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

Cláusula 99.ª

Retribuição durante o serviço militar

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

Cláusula 100.ª

Trabalhadores estrangeiros

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

Cláusula 101.ª

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 102.ª

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $^1/_{22}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

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

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

Cláusula 103.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro e que será pago, por antecipação, conjuntametne com a retribuição do mês de Novembro.

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

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

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

Cláusula 104.ª

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,7% do nível 6, pagável mensalmente.

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

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

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

5 — Nas instituições com refeitórios e cantinas que sirvam refeições, o preço destas não pode ser inferior ao estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 105.ª

Diuturnidades

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

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,1% do nível 6 por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 106.ª

Despesas com deslocações

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

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

a) Será pago pela instituição o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,27 × preço da gasolina super;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

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

a) Em território português — 4700$;

b) No estrangeiro e em Macau — 16 500$.

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

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 1300$.

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

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

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II,, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidetnes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.ª, não sendo,

consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

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

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

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

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

Cláusula 107.ª

Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa-móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 12,5% da retribuição do nível 6 do anexo II.

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

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

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

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

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

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

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 162.ª, os operadores de teleprocessamento abrangidos por essa cláusula que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa receberão cumulativamente o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

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

Cláusula 108.ª

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.ª

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

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

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

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.ª por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula

conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 109.ª

Horário do trabalhador-estudante

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

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

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime prevista nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho,, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Cláusula 110.ª

Marcação de férias

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 111.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 112.ª

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam

do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

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

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

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

Cláusula 113.ª

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

b) Comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder contiuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

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

4 — Tratando-se de cursos especializados ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.ª só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço.

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

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

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 114.ª

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 115.ª

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 116.ª

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 117.ª

Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Multa;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não po-

dem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

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

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

Cláusula 118.ª

Registo e comunicação de sanções

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

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

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

Cláusula 119.ª

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

Cláusula 120.ª

Processo disciplinar

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

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

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

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

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

6 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

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

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

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do

Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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

Cláusula 121.ª

Notificação da nota de culpa

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

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

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

4 — As notificações postais peusumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

Cláusula 122.ª

Instrução

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

Cláusula 123.ª

Execução da sanção

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

Cláusula 124.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmetne estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

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

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

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

Cláusula 125.ª

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

b) Se se fundar em motivos políticos, ideoló-

gicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.ª;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4e 5 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 120.ª

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimetno a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 120.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 126.ª

Consequência da nulidade das sanções

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

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

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da setença, o trabalhador tem direito:

I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser infefior a três meses;

II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e pelo menos 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

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

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

Cláusula 127.ª

Suspensão do despedimento

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

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 128.ª

Prazo de prescrição

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

Cláusula 129.ª

Prova de créditos

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

Cláusula 130.ª

Privilégios creditórios

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

Cláusula 131.ª

Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, com vista a uma maior celeridade, processual, submeter a arbitragem a reso-

lução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 132.ª

Princípios gerais

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

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

Cláusula 133.ª

Formação de base

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

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

Cláusula 134.ª

Aperfeiçoamento e reconversão profissional

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

Cláusula 135.ª

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo X deste acordo, serão asseguradas todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

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

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 136.ª

Âmbito

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

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.ª e 143.ª

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

Cláusula 137.ª

Doença ou invalidez

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

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, às retribuições fixadas no anexo II, calculadas por uma fórmula acordada entre os signatários, de modo que correspondam a $^1/_{14}$ de um montante anual cujo valor ilíquido seja igual ao

que o trabalhador auferiria se continuasse ao serviço;

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

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

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível mínimo do respectivo grupo.

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

4 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trablhador com 30 dias de antecedência.

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

6 — Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais cujo pagamento se tenha iniciado.

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

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

Cláusula 138.ª

Diuturnidades

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

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

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

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

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

Cláusula 139.ª

Verificação do estado de doença e de invalidez

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

Cláusula 140.ª

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito ou parabancária não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelas instituições de crédito ou parabancárias, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral da Segurança Social

ou outro regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável

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

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

4 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de Segurança Social a retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste Acordo, actualizada segundo as regras do mesmo regime.

Cláusula 141.ª

Junta médica

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

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

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

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

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

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

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

Cláusula 142.ª

Falecimento

1 — Por parte do trabalhador, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, o caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40% do valor da retribuição mensal constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;

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

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.ª

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

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

a) O cônjuge sobrevivo;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até prefazerem 18 anos, ou 21 e 25 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou sperior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

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

a) 50% para o cônjuge sobrevivo;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 143.ª

Tempo de serviço prestado na função pública

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

Cláusula 144.ª

Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde, será assegurada a assistência médica pelo Serviço de Assistência Médico-Social, nos termos dos números seguintes.

2 — O Serviço de Assistnêcia Médico-Social (SAMS) constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) proporciona aos seus beneficiários serviços e ou comparticipações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito a verba correspondente a 6% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, e das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) da cláusula 137.ª, e pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.ª, sejam ou não beneficiários de qualquer instituição de segurança social, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no activo a verba correspondente a 1,25% da sua retribuição efectiva.

5 — São beneficiários dos SAMS os trabalhadores e os pensionistas, em relação aos quais as instituições são obrigadas a contribuir nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical.

6 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores e dos pensionistas referidos no n.º 5 desta cláusula, nos termos dos regudamentos internos adoptados pelo SAMS.

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

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 145.ª

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras terão direito a faltar durante 90 dias no período de maternidade.

2 — 60 dos 90 dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmetne, nates ou depois do mesmo.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

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

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias, no máximo; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anterioes, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.os 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, os direitos previstos nos números anteriores poderão ser gozados pelo pai por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, mas não superior a 60 dias normais de trabalho.

Cláusula 146.ª

Aleitação

Durante os oito meses imediatamente posteriores à apresentação ao serviço, após o parto, a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora cada um, ou num período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem perda ou diminuição de quaisquer direitos.

Cláusula 147.ª

Desempenho de tarefas no período de maternidade

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

SECÇÃO III

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 148.ª

Subsídio infantil

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

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

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

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

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

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

Cláusula 149.ª

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) 1.º ao 4. ºanos de escolaridade — 2,9% do nível 6;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1% do nível 6;

c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1% do nível 6;

d) 10.º ao 12.º anos de escolaridade — 6,2% do nível 6;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1% do nível 6.

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

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

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

SECÇÃO IV

Prémio de antiguidade

Cláusula 150.ª

Prémio de Antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 35 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — Os trabalhadores no activo que forem colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível com mais de 25 e menos de 35 anos de bom e efectivo serviço, no momento de passagem à reforma têm direito à parte proporcional do prémio de antiguidade atribuído aos trabalhadores que perfazem 35 anos de bom e efectivo serviço, calculada na base de um décimo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25. °

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

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

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são considerados para os efeitos do número anterior as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 145.ª

c) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

d) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

e) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselho de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, ,comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

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

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

SECÇÃO V

Empréstimos para habitação

Cláusula 151.ª

Limite de mobilização de recursos da instituição

Os conselhos de gestão ou administração divulgação, para cada ano o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores da instituição.

Cláusula 152.ª

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcional aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;

b) Aquisição de terreno e construção de habitação;

c) Construção de habitação em terreno próprio;

d) Ampliação de habitação própria;

e) Beneficiação de habitação própria.

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

Cláusula 153.ª

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

Cláusula 154.ª

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 12 000 contos e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

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

Cláusula 155.ª

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65% da taxa básica de desconto do Banco de Portugal.

2 — A variação da taxa básica de desconto do Banco de Portugal determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

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

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

Cláusula 156.ª

Regime aplicável aos contratos já celebrados

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

a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15%;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 157.ª

Princípio geral

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

Cláusula 158.ª

Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 159.ª

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infrigida.

2 — Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.ª

Destino do produto das multas

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.ª

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

1 — Os trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I terão direito à seguinte carreira:

a) Ao fim de um ano completo de serviço, promoção ao nível 4;

b) Ao fim de quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 4, promoção ao nível 5;

c) Ao fim de nove anos completos de serviço ou cinco anos completos no nível 5, promoção ao nível 6;

d) Ao fim de dezaseis anos completos de serviço ou sete anos completos no nível 6, promoção ao nível 7.

2 — Os anos completos de serviço referidos nas alíneas do número anterior contam-se a partir da data da colocação do trabalhador nas antigas classes G1, G2 ou F, conforme os casos.

3 — Embora admitidos, integrados ou reintegrados depois de 31 de Dezembro de 1975, são igualmente abrangidos pelo disposto nesta cláusula, com efeitos a partir de 15 de Julho de 1982, os trabalhadores que não desempenhem funções do grupo I e cuja antiguidade, determinada nos termos da cláusula 17.ª, se reporte a data anterior a 31 de Dezembro de 1975.

4 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, para efeitos de promoções por mérito, formam conjunto com os trabalhadores do grupo I, podendo, contudo, ser promovidos apenas até ao nível 7.

Cláusula 162.ª

Regime transitório dos extintos subsídios de função

Os trabalhadores que em 30 de Junho de 1990 tinham o direito à atribuição dos subsídios de função, previstos na cláusula 22.ª e no anexo V do ACTV de 1988, mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de 2685$, mas só na medida em o quesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimentos.

Cláusula 163.ª

Manutenção de direitos adquiridos

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

Cláusula 164.ª

Aplicação no tempo

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

Cláusula 165.ª

Verticalização

O presente acordo é vertical e prevalece sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujo âmbito se defina por profissão ou profissões publicados quer antes quer depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 166.ª

Comissão paritária

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

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

3 — Cada parte designará quatro elementos suplentes.

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

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

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

7 — Na votação das deliberações é permitida a abstenção.

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

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

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

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

Cláusula 167.ª

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho vertical.

Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

1.º

Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.°

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito, sejam devidametne autorizados.

3.°

Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.°

Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4^{m2} por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.°

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.°

Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém deve ter o seu movimeno amortecido por dipositivos adequados e não deve ser consideradas como saídas de emergência.

7.°

Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.°

Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9.°

Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser ilumi-

nados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo de preferência à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

10.°

Ventilação

1 — Nos lcais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.°

Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimetno, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

12.°

Ruídos

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

13.°

Radiações Ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisque aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.°

Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de pasagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.°

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se-, em princípio, fora das horas de srviço.

16.°

Conservação de estruturas, instalações e equipamento

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instituições, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias, de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

17.°

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.°

Abastecimento de água

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

19.°

Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas para cada sexo;
b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipametno das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.°

Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.°

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.°

Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.°

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substânicas inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.°

Móveis

O mobiliário e equimaneto utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

25.°

Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipametno apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

26.°

Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer, anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

27.°

Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

ANEXO I

Grupos profissionais

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

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

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

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

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

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

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos;
Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;
Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador.
Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;
Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

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

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

ANEXO II

Níveis	Valor	Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (cláusula 18.ª)			
		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	261 940$00				
17	236 840$00				
16	220 435$00				
15	203 050$00				
14	185 190$00				
13	168 160$00				
12	153 940$00				
11	141 920$00				
10	126 890$00				
9	116 400$00	35 anos comp. no grupo ou 7 anos comp. neste nível			
8	105 450$00	28 anos comp. no grupo ou 7 anos comp. neste nível			

Níveis	Valor	Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (cláusula 18.ª)			
		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
7	97 510$00	21 anos comp. no grupo ou 7 anos comp. neste nível			
6	91 850$00	14 anos comp. no grupo ou 6 anos comp. neste nível			
5	81 590$00	8 anos comp. no grupo ou 5 anos comp. neste nível	11 anos comp. no grupo ou 6 anos comp. neste nível		
4	70 560$00	Admissão e até 3 anos completos neste nível	5 anos comp. no grupo ou 4 anos comp. neste nível		
3	61 490$00		Admissão e até 1 ano completo neste nível	4 anos comp. no grupo ou 3 anos comp. neste nível	
2	54 125$00			Admissão e até 1 ano completo neste nível	20 anos comp. no grupo ou 16 anos comp. neste nível
1	46 010$00				Admissão e até 4 anos completos neste nível

Nota. — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1990.

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

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

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

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

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

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

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

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

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

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

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

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

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

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

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

Técnico:

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

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

a) Formação técnica ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médico ou superior adequado, ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são,, genericamente, as seguintes:

a) *Técnico de gau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição incumbe-lhe entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) *Técnico de grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assunto da sua especialidade;

c) *Técnico de gau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional ou esporadicamente, grau ou nível superiores ou esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) *Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição, exer-

ce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

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

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

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

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

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

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

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

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

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

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

Promotor comercial:

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

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

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

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

Asistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por

causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxiliar a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupal.

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

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

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal.	Encarregado geral.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecmiento. Assistente social. Cambista. Técnico de grau IV.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Programador de informática. Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção.			
5	Enfermeiro.		Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais ao vencimento por inteiro (*)	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade do vencimento (*)	Último período (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). — Percentagens do vencimento (*)
1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	84
30	30	—	81
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	—	

(*) Líquido igual ao que o trabalhador auferiria se continuasse ao serviço.

Lisboa, 26 de Julho de 1990.

Pelo grupo negociador, em representação dos Bancos Borges & Irmão, Comercial dos Açores, Espírito Santo e Comercial de Lisboa, de Fomento e Exterior, Fonsecas & Burnay, Nacional Ultramarino, Pinto & Sotto Mayor, de Portugal, Português do Atlântico, Totta & Açores, Caixa Geral de Depósitos, Crédito Predial Português, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Sociedade Financeira Portuguesa e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

A Caixa Geral de Depósitos outorga o presente acordo colectivo de trabalho nos termos e para os efeitos da legislação que lhe é própria, com as consequentes ressalvas quanto aos limites legais à sua vinculação à cláusula 2.ª quanto aos efeitos da concordância dada à matéria de processo disciplinar (n.º 1 do artigo 36.º da Lei Orgânica da Caixa) e quanto à inaplicabilidade de todas as normas relativas à segurança social e à assistência médico-social, matérias que, no seu âmbito, se regem por legislação específica. Na parte não abrangida pelos condicionalismos de natureza legal e pelas ressalvas atrás referidas, as cláusulas do acordo colectivo de trabalho constituirão, no âmbito da Caixa Geral de Depósitos, normas regulamentares para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, e nos artigos 109.º, 11.º e 122.º do regulamento aprovado pelo Decreto n.º 694/70, de 31 de Dezembro, na redacção que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro.

Pela Caixa Geral de Depósitos, *(Assinatura ilegível.)*

Reservas do Lloyds Bank, do Crédit Lyonnais Portugal, do Banco do Brasil, do Banco de Comércio e Indústria, do Banco Comercial Português e do Banco Português de Investimento.

1 — As instituições acima mensionadas outorgam o presente acordo, ressalvando que:

a) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos a cada um dos bancos signatários e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceitam as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor em cada instituição;

d) Não aceitam a cláusula 43.ª, que entendem aplicável unicamente às instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

e) Não subscrevem a nova redacção da alínea c) do n.º 1 da cláusula 27.ª

2 — O Banco Português de Investimento e o Banco Comercial Português, dada a especificidade do enquadramento da generalidade da sua população bancária no regime geral de segurança socia, e o Banco de Comércio e Indústria, por não estarem definitivamente esclarecidas as consequências da sua aceitação da secção I do capítulo XI do ACTV, não podem aceitar também o texto do n.º 5 da cláusula 92.ª

3 — O Banco de Comércio e Indústria e o Banco Comercial Português não aceitam as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito.

4 — O Banco Comerical Português não aceita qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I do capítulo XI do ACTV enquanto não for definido legalmente o regime de integração dos trabalhadores bancários na Segurança Social e no Serviço Nacional de Saúde.

Pelos Lloyds Bank, Crédit Lyonnais Portugal, Banco do Brasil, Banco de Comércio e Indústria, Banco Comerical Português e Banco Português de Investimento, *(Assinatura ilegível.)*

Reservas do Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa

O Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa outorga o presente acordo colectivo de trabalho, ressalvando que:

a) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento do seu pessoal, excepto as referentes aos mínimos de habilitações, de idade mínima de admissão, às imposições quanto a deficientes físicos e às preferências na admissão de desempregados bancários e de filhos de cônjuge de trabalhadores da instituição já falecidos;

b) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes deste acordo apenas aceita o tempo de serviço prestado em instituições de crédito.

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa, *(Assinatura ilegível.)*

Reservas do Banco Internacional do Funchal, S. A.

O Banco Internacional do Funchal, S.A., outorga o presente acordo colectivo de trabalho com as seguintes reservas:

1) O BANIF não aceita quasquer restrições à liberdade de admissão do pessoal;

2) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, o BANIF não aceita senão o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal continental e no arquipélado da Madeira;

3) O BANIF não aceita as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito;

4) Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, o BANIF não aceita senão a integração de trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Banco Internacional do Funchal, S. A. *(Assinaturas ilegíveis.)*

Reservas da Heller Factoring Portuguesa, S. A., da Internacional Factors Portugal, S. A., e da Nacional Factoring, S. A.

As instituições acima mencionadas outorgam o presente acordo colectivo de trabalho, ressalvando que:

a) Não aceitam quaisquer retrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas às habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;

b) Não aceitam que o tempo de serviço prestado em quaisquer instituições de crédito, outras empresas, serviços ou organismos, incluindo a função pública, possa ser contado para quaisquer efeitos emergentes deste acordo, apenas aceitando a contagem do tempo de serviço prestado em cada uma delas, com exclusão das restantes;

c) Não aceitam as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito;

d) Não aceitam a cláusula 43.ª, que entendem aplicável unicamente às instituições de crédito do sector público;

e) Não aceitam, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus empregados no regime geral da segurança social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I do capítulo XI, bem como do n.º 5 da cláusula 92.ª;

f) Não aceitam, atenta a sua natureza jurídica específica, as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação.

Pelas Heller Factoring Portuguesa, S. A., Internacional Factors Portugal, S.A., e Nacional Factoring, S.A., *(Assinatura ilegível.)*

Reservas da GES Invest, S. A.

Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal.

Não aceita a cláusula 18.ª
Não aceita a cláusula 19.ª
Não aceita a cláusula 52.ª

Não aceita o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo.

Não aceita cláusulas acordadas sobre crédito à habitação;

Não aceita a cláusula 43.ª, que entende aplicável unicamente às instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pela GES, Invest, S.A., *(Assinatura ilegível.)*

ACTA FINAL

Entre o grupo negociador,, em representação conjunta das instituições de crédito do sector uúblico e as instituições de crédito privadas abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, os sindicatos dos bancários, também signatários, foi acordado:

Os represenantes das instituições de crédito e os representantes dos sindicatos dos bancários acordaram em alterar o ACTV do sector bancário nos exactos termos do texto em anexo, que vai assinado pelas partes, o qual:

Paz parte integrante desta acta;
Vai ser sujeito a aprovação tutelar;

Substituirá integralmente o anterior ACTV em todas as suas cláusulas e anexos, o qual, com a entrada em vigor deste novo acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, ficará revogado.

Vai, assim, no seu todo, ser enviado para depósito no Ministério do Emprego e da Segurança Social e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

II

Mais acordaram que:

1 — Terão efeitos desde 1 de Julho de 1990 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo. O 14.º mês dos reformados e pensionistas relativo ao ano de 1990 será pago em conjunto com a actualização de todas as demais prestações pecuniárias.

2 — São arredondados para os seguintes valores os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária como segue:

Indemnização por morte/acidente de trabaho (cláusula 38.ª, n.º 9) — 14 220 000$;

Subsídio de almoço (cláusula 104.ª, n.º 1) — 700$/dia;

Diuturnidades [cláusula 105.ª, n.º 1, alínea a)] — 3770$ cada uma;

Ajudas de custo (cláusula 106.ª, n.ºs 4 e 6):
Em território português — 4700$/dia;
No estrangeiro e em Macau — 16 500$/dia;
Uma só refeição — 1300$;

Indemnização por morte/acidente de viagem (cláusula 106.ª, n.º 10) — 14 220 000$;

Acréscimo a título de falhas (cláusula 107.ª, n.º 1) — 11 500$/mês

Subsídio de cobrança eventual (cláusula 107.ª, n.º 6) — 560$/dia;

Subsídio de turno dos caixas do Aeroporto (cláusula 108.ª, n.º 1) — 46 000$/mês;

Subsídio de trabalhador-estudante (cláusula 112.ª, n.º 3) — 1850$/mês;

Subsídio infantil (cláusula 148.ª, n.º 1) — 2400$/mês;

Subsídio de estudo para filhos (cláusula 149.ª, n.º 1):

1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2670$/trimestre;

5.º e 6.º ano de escolaridade — 3770$/trimestre;

7.º ao 9.º ano de escolaridade — 4690$/trimestre;

10.º ao 12.º ano de escolaridade — 5700$/trimestre;

Ensino superior — 6530$/trimestre;

Crédito à habitação (cláusula 154.ª, n.º 1) — 12 000 000$.

3 — As mensalidades dos reformados serão automaticamente actualizadas de acordo com o estabelecido na cláusula 137.ª e calculam-se pelas seguintes fórmulas:

3.1 — Não casados ou casados (dois titulares):

Para rendimentos iguais ou superiores a 2000 contos:

$$P = \frac{R - 1\,302\,500 \times T - Pa - Dc}{1 - T} : 14$$

Para rendimentos inferiores a 2000 contos:

$$P = \frac{R - 302\,500 \times T - Pa - Dc}{1 - T/_2} : 14$$

sendo: P = mensalidade; R = remuneração líquida anual do trabalhador no activo; T = taxa do IRS; Pa = parcela a abater; Dc = dedução à colecta.

3.2 — Casados (um titular):

Para rendimentos iguais ou superiores a 2000 contos:

$$P = \frac{1{,}85R - 2\,710\,000 \times T - 3{,}7Pa - 1{,}85Dc}{1{,}85 - 2T} : 14$$

Para rendimentos inferiores a 2000 contos:

$$P = \frac{1{,}85R - 710\,000 \times T - 3{,}7Pa - 1{,}85Pc}{1{,}85 - T} : 14$$

sendo: P = mensalidade; R = remuneração líquida anual do trabalhador no activo; T = taxa do IRS; Pa = parcela a abater; Dc = dedução à colecta.

4 — Se o IRS vier a sofrer alterações no período que medeia entre esta revisão do ACTV e a próxima, as mensalidades dos reformados serão corrigidas em conformidade, aplicando-se sempre, para o respectivo cálculo, estas fórmulas.

5 — Os valores arredondados das mensalidades dos reformados e pensionistas resultantes da aplicação das fórmulas referidas no n.º 3 passam a ser os seguintes:

Nível	Pensões de reforma (*)		Pensões mensais de sobrevivência (**)
	Não casados ou casados (dois titulares) — Valor	Casados (um titular — Valor	— Valor
18	213 350$00	219 450$00	104 800$00
17	190 500$00	200 500$00	94 750$00
16	176 500$00	187 450$00	88 200$00
15	162 000$00	172 500$00	81 250$00
14	148 200$00	157 750$00	74 100$00
13	135 850$00	143 900$00	67 250$00
12	126 050$00	132 450$00	61 600$00
11	117 850$00	122 550$00	56 800$00
10	107 250$00	110 150$00	50 750$00
9	99 350$00	101 500$00	46 550$00
8	91 050$00	92 450$00	42 200$00
7	85 050$00	85 800$00	39 000$00
6	80 300$00	80 650$00	36 750$00
5	71 700$00	72 500$00	35 000$00
4	62 600$00	63 700$00	35 000$00
3	55 500$00	56 450$00	35 000$00
2	49 550$00	50 600$00	35 000$00
1	46 010$00	46 010$00	35 000$00

(*) O cálculo das mensalidades dos reformados que não as aufiram por inteiro é, nos termos da cláusula 137.ª, efectuado de acordo com a percentagem que lhes competir, por aplicação do anexo V, não podendo, em caso algum, ser de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível mínimo de admissão do grupo em que o reformado esteve enquadrado foi trabalhador no activo. Assim, de ora em diante, as pensões mínimas de reforma serão as seguintes:

70 560$, para os reformados do grupo I;
61 490$, para os reformados do grupo II;
54 125$, para os reformados do grupo III;
46 010$, para os reformados do grupo IV:

(**) Estas mensalidades correspondem, nos termos da cláusula 142.ª, a 40% do valor da retribuição mensal de cada nível, constante do anexo II, não podendo, em caso algum, ser de valor inferior ao ordenado mínimo nacional, que é de 35 000$.

6 — A redução para três do número de membros, a tempo inteiro, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, conforme estabelece o novo texto da cláusula 27.ª, só se efectuará a partir de 1 de Janeiro de 1991, e esses três elementos serão sempre aqueles que forem, expressamente e por escrito, indicados pela direcção do sindicato respectivo.

III

Acordam ainda em publicar na íntegra todo o texto do ACTV resultante da presente revisão, procedendo previamente à remuneração de todos as suas cláusulas e anexos, de acordo com a seguinte tabela:

Tabela de remuneração do clausulado

Cláusulas do ACTV de 1988	Nova numeração
1.ª	1.ª
2.ª	2.ª
3.ª	3.ª
4.ª	4.ª
5.ª	5.ª
6.ª	6.ª
7.ª	7.ª
7.ª-A	8.ª
8.ª	9.ª
9.ª	10.ª
10.ª	11.ª
11.ª	12.ª
12.ª	13.ª
13.ª	14.ª
14.ª	15.ª
15.ª	16.ª
16.ª	17.ª
17.ª	18.ª
18.ª	19.ª
19.ª	20.ª
20.ª	21.ª
21.ª	22.ª
22.ª (*)	—
23.ª	23.ª
24.ª	24.ª
25.ª	25.ª
26.ª	26.ª
27.ª	27.ª
28.ª	28.ª
29.ª	29.ª
30.ª	30.ª
31.ª	31.ª
31.ª-A	32.ª
32.ª	33.ª
33.ª	34.ª
34.ª	35.ª
35.ª	36.ª
36.ª	37.ª
37.ª	38.ª
38.ª	39.ª
Nova (Regime especial de transferências para novos trabalhadores)	40.ª
39.ª	41.ª
40.ª	42.ª
41.ª	43.ª
42.ª	44.ª
43.ª	45.ª
44.ª	46.ª
45.ª	47.ª
46.ª	48.ª
47.ª	49.ª
48.ª	50.ª
49.ª	51.ª
50.ª	52.ª
51.ª	53.ª
52.ª	54.ª
53.ª	55.ª

Cláusulas do ACTV de 1988	Nova numeração
54.ª	56.ª
55.ª	57.ª
56.ª	58.ª
57.ª	59.ª
58.ª	60.ª
59.ª	61.ª
60.ª	62.ª
Nova (Regime especial de prestação de trabalho ao sábado)	63.ª
61.ª	64.ª
62.ª	65.ª
63.ª	66.ª
64.ª	67.ª
65.ª	68.ª
66.ª	69.ª
67.ª	70.º
68.ª	71.ª
69.ª	72.ª
70.ª	73.ª
71.ª	74.ª
72.ª	75.ª
73.ª	76.ª
74.ª	77.ª
75.ª	78.ª
76.ª	79.ª
77.ª	80.ª
78.ª	81.ª
79.ª	82.ª
80.ª	83.ª
81.ª	84.ª
82.ª	85.ª
83.ª	86.ª
84.ª	87.ª
85.ª	88.º
86.ª	89.ª
87.ª	90.ª
88.ª	91.ª
89.ª	92.ª
90.ª	93.ª
91.ª	94.ª
92.ª	95.ª
93.ª	96.ª
94.ª	97.ª
95.ª	98.ª
96.ª	99.ª
97.ª	100.ª
98.ª	101.ª
99.ª	102.ª
100.ª	103.ª
101.ª	104.ª
102.ª	105.ª
103.ª	106.ª
104.ª	107.ª
105.ª	108.ª
106.ª	109.ª
107.ª	110.ª
108.ª	111.ª
109.ª	112.ª

Cláusulas do ACTV de 1988	Nova numeração
110.ª	113.ª
111.ª	114.ª
112.ª	115.ª
113.ª	116.ª
114.ª	117.ª
115.ª	118.ª
116.ª (*)	—
117.ª	119.ª
118.ª	120.ª
119.ª (*)	—
120.ª (*)	—
121.ª	121.ª
122.ª (*)	—
123.ª	122.ª
124.ª (*)	—
125.ª	123.ª
126.ª	124.ª
127.ª	125.ª
128.ª	126.ª
129.ª	127.ª
130.ª	128.ª
131.ª	129.ª
132.ª	130.º
133.ª	131.ª
134.ª	132.ª
135.ª	133.ª
136.ª	134.ª
137.ª	135.ª
138.ª	136.ª
139.ª	137.ª
140.ª	138.ª
141.ª	139.ª
142.ª	140.ª
143.ª	141.ª
144.ª	142.ª
145.ª	143.ª
146.ª	144.ª
147.ª	145.ª
148.ª	146.ª
149.ª	147.ª
150.ª	148.ª
151.ª	149.ª
152.ª	150.ª
153.ª	151.ª
154.ª	152.ª
155.ª	153.ª
156.ª	154.ª
157.ª	155.ª
157.ª-A	156.ª
158.ª	157.ª
159.ª	158.ª
160.ª	159.ª
161.ª	160.ª
162.ª	161.ª
163.ª (*)	—
Nova (Regime transitório dos extintos subsídios de função)	162.ª
164.ª	163.ª

Cláusulas do ACTV de 1988	Nova numeração
165.ª	164.ª
166.ª	165.ª
167.ª	166.ª
168.ª	167.ª
Anexo I	Anexo I
Anexo II	Anexo II
Anexo III	Anexo III
Anexo IV	Anexo IV
Anexo V (**)	—
Anexo VI	Anexo V

(*) Eliminada.

(**) Eliminado.

Lisboa, 26 de Julho de 1990.

Pelo grupo negociador que outorga em representação dos Bancos Borges & Irmão, Comerical dos Açores, Espírito Santo & Comercial de Lisboa, de Fomento Nacional, Fonsecas & Burnay, Nacional Ultramarino, Pinto & Sotto Mayor, de Portugal, Português do Atlântico, Totta & Açores, Caixa Geral de Depósoitos, Crédito Predial Português, IFADAP e Sociedade Financeira Portuguesa,

União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco do Brasil, Crédit Lyonnais Portugal, Loyds Bank, Banco Português de Investimento, Banco Comercial Português, Banco do Comércio e Indústria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Internacional do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Nacional Factoring, S.A., Heller Factorring Portuguesa, S.A., Internacional Factors Portugal, S.A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela GES Invest, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 ãe Julho de 1990.

Depositado em 8 de Agosto de 1990, a fl. 12 do livro n.º 6, com o n.º 342/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no BTE n.º 31, I Série de 22.8.90.)

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

Artigo 1.º — Entre a Associação Comerical e Industrial do Funchal (ACIF) e a Associação da Indústria,, Associação da Construção (ASSICOM), por um lado e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira por outro lado, foi celebrada a reviãso de algumas disposições constantes dos instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho vigentes na Região Autónoma da Madeira para o sector Metalúrgico e Metalomecânico.

Art. 2.º — As tabelas salariais constantes no Anexo I, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1990.

CAPÍTULO

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por outro lado, todas as empresas metalúrgicas e metalomecânicas filiadas nas associações patronais outorgantes, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato aplica-se ainda (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pelas Associações Patronais referidas no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 — Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e ou outras actividades comerciais, só é abrangido por este contrato, a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor, após a sua pubicação, nos termos da lei, e vigorará por um período de 2 anos.

2 — As tabelas salariais vigoram após publicação, por um período de 12 meses.

3 — As cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 24 meses, salvo se por lei, for fixado outro prazo de vigência mais favorável para os trabalhadores.

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

ANEXO I

Graus	*Tabela I*	*Tabela II*
0	107.650$00	116.650$00
1	92.400$00	99.500$00
2	80.600$00	88.900$00
3	78.150$00	84.600$00
4	69.750$00	75.450$00
5	68.050$00	74.600$00
6	62.000$00	68.500$00
7	59.700$00	65.500$00
8	56.750$00	62.200$00
9	53.950$00	58.650$00
10	50.850$00	55.450$00
11	47.650$00	52.050$00
12	46.000$00	50.350$00
13	45.350$00	49.100$00
14	40.050$00	43.000$00
15	35.550$00	38.300$00
16	31.100$00	33.450$00
17	26.700$00	28.750$00
18	25.850$00	27.550$00
19	21.600$00	23.200$00
20	17.850$00	19.300$00

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos gaus 6, 7 e 8
(Operários Metalúrgicos e Electricistas)

Idade de Admissão	TEMPO DE APRENDIZAGEM							
	1.º ano		*2.º ano*		*3.º ano*		*4.º ano*	
	TAB. I	TAB. II	TAB. I	TAB. II	TAB. I	TAB. II	*TAB. I*	*TAB. II*
14 anos	16.750$	18.150$	21.250$	22.300$	24.700$	26.200$	29.550$	32.000$
15 »	16.750$	18.150$	21.250$	22.300$	24.700$	26.200$	—	—
16 »	20.800$	22.300$	24.700$	26.200$	—	—	—	—
17 »	24.700$	26.200$	—	—	—	—	—	—

Praticantes das profissões, cujo escalão se integra nos graus 6, 7 e 8
(Operários Metalúrgicos)

GRAUS	TABELA I		TABELA II	
	Prat. 1.º ano	*Prat. 2.º ano*	*Prat. 1.º ano*	*Prat. 2.º ano*
6	40.550$00	46.600$00	43.250$00	50.950$00
7	40.550$00	45.800$00	43.250$00	49.550$00
8	35.750$00	40.550$00	38.700$00	43.250$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 9 e 10
(Operários Mealúrgicos)

Idade de Admissão	TEMPO DE APRENDIZAGEM							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	TAB. I	TAB. II	TAB. I	TAB. II	TAB. I	TAB. II	TAB. I	TAB. II
Grau 9								
14 anos	19.950$	21.600$	26.050$	28.050$	32.500$	34.600$	38.000$	40.700$
15 »	19.950$	21.600$	26.050$	28.050$	32.500$	34.600$	—	—
16 »	26.050$	28.050$	32.500$	34.600$	—	—	—	—
17 »	32.500$	34.600$	—	—	—	—	—	—
Grau 10								
14 anos	17.850$	19.050$	23.300$	25.850$	29.200$	31.350$	35.550$	38.000$
15 »	17.850$	19.050$	23.300$	25.850$	29.200$	31.350$	—	—
16 »	23.300$	25.850$	29.200$	31.350$	—	—	—	—
17 »	29.200$	31.350$	—	—	—	—	—	—

Funchal, 6 de Agosto de 1990.

A.C.I.F. — Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

A.S.S.I.C.O.M. — Associação da Indústria, Associação da Construção da RAM:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da RAM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da RAM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Agosto de 1990.

Depositado em 23 de Agosto de 1990, a f.ª 55 do livro n.º 1 com o n.º 17 nos termos do artigo n.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro.

CCT, ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO E O SIND. DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, ponto 4, 42.ª, ponto 1, 43.ª, ponto 1, alíneas a), b), c) e d), 44.ª, ponto 1, alíneas a) e b), 100.ª, ponto 1, e anexo II da tabela salarial do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, e 30, de 15 de Agosto de 1988, e 30, de 16 de Agosto de 1989.

Novo texto

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

4 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1990.

Cláusula 42.ª

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 490$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

Cláusula 43.ª

Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontra a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.ª, terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

a) Pequeno-almoço — 225$.
b) Almoço — 1050$.
c) Jantar — 1050$.
d) Ceia — 790$.

Cláusula 44.ª

Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo, tem direito a alojamento e transporte, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

a) Continente e ilhas — 1500$.
b) Países estrangeiros — 3000$.

Cláusula 100.ª

Seguro de vida e de transporte de valores por deslocação em serviço

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 4500 contos.

ANEXO II

Tabela salarial

Letras	Categorias	Remuneração
A	Director de serviços	108 500$00
B	Chefe de agência	93 100$00
C	Chefe de serviços Analista de informática	85 500$00
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direcção Tesoureiro	79 400$00
E	Caixa Controlador de informática Primeiro-oficial administrativo Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade Primeiro-técnico de turismo Promotor de vendas	70 900$00
F	Cobrador Segundo-oficial administrativo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade Segundo-técnico de turismo	64 700$00
G	Terceiro-oficial administrativo Terceiro oficial de artes gráficas e pubicidade Terceiro-técnico de turismo	57 400$00
H	Assistente	54 200$00
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	50 500$00
J	Praticante	41 000$00
L	Paquete (b)	31 200$00
M	Servente de limpeza (a)	36 900$00

(a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 300$/hora e a 15 horas semanais.

(b) Os trabalhadores com a categoria de paquete e com idade igual ou superior a 18 anos auferirão a remuneração de 35 000$ a partir do mês em que completem 18 anos.

Lisboa, 30 de Julho de 1990.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadres de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Agosto de 1990.

Depositado em 8 de Agosto de 1990, a fl. 12 do livro n.º 6, com o n.º 343/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. n.º 31, I Série de 22.8.90.)

CCT ENTRE A APOMERA — ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS RADIOLOGISTAS E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas asociações sindicais signatárias.

Cláusla 3.ª

Vigência e revisão

.....

2 — A tabela de remunerações mínimas e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Julho de 1989.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusla 24.ª

Deslocações

.....

4 — .....

a) Um subsídio de 135$ por cada dia completo de deslocação;

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 420$;
Alojamento com pequeno-almoço — 1670$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

.....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamentos e recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1520$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2535$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades têm direito a um subsídio mensal de 2250$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

.....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 630$, 1065$ e 1905$, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 790$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 230$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

Cláusula 80.ª

Cláusula de salvaguarda

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Julho de 1989 a 31 de Julho de 1990 e é celebrado no pressuposto de que, naquele período, a inflação será de 10,5%.

2 — Para os efeitos do número anterior, as partes acordam em utilizar a taxa média de inflação determinada a partir do índice de preços no consumidor (série A, continental geral, sem habitação), calculado pelo INE.

3 — Não sendo conhecidos os índices correspondentes à parte do período de produção de efeitos, as partes acordam em utilizar como estimativa para o cálculo dos índices em falta a variação média verificada na parte já conhecida no período de produção de efeitos.

4 — Se a inflação exceder o valor referido no n.º 1 desta cláusula, os salários serão automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio.

5 — Esta correcção produz efeitos à data de início do período referido no n.º 1 e será pago de uma só vez até ao termo do segundo mês imediato ao conhecimento do desvio, salvo se, por acordo escrito entre as partes, for estabelecido sistema diferente.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório ... ... Chefe de serviços administrativos ... Contabilista/técnico de contas	70 950$00
II	Chefe de secção ... ... Guarda-livros ... ... Secretário de direcção	61 650$00
III	Técnico de radiologia ... ... Técnico de radioterapia ... ... Primeiro-escriturário	55 100$00
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos. Encarregado de câmara escura ... ... Estagiário de técnico paramédico ... Motorista de ligeiros ... ... Praticante ... ... Segundo escriturário	47 150$00
V	Assistente de consultório ... ... Dactilógrafo de três a seis anos ... ... Terceiro-escriturário	41 500$00
VI	Auxiliar de radiodiagnóstico ... ... Contínuo .. .. Dactilógrafo até três anos ... ... Empregado de serviço externo... ... Estagiário de 1.º e 2.º anos	38 850$00
VII	Trabalhador de limpeza	33 500$00

Lisboa, 3 de Julho de 1990.

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em reprfsentação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Julho de 1990.

Depositado em 26 de Julho de 1990, a fl. 9 do livro n.º 6, com o n.º 319/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. 1.ª Série, n.º 29, de 8.8.90.)

Preço deste número: 330$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

Completa	(Ano)	6 000$00	(Semestre)		3 000$00
1.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
2.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
3.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
4.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
Duas Séries	»	4 000$00	»		2 000$00
Três Séries	»	6 000$00	»		3 000$00

Números e Suplementos — Preço por página: 5$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 227/89, de 28 de Dezembro)

«O preço dos anúncios é de 90$00 a linha, acrescido do respectivo I.V.A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Execução gráfica da «IMPRENSA REGIONAL DA MADEIRA, E. P.» — IRM-EP