



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 18 de Março de 2005



Série

Número 6

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	2
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global. ....	3
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	3
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado. ....	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global. ....	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	5
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	6

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 7

#### Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado. .... 7

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global. .... 9

ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 37

CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 95

CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 112

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

##### Corpos Gerentes/Alterações:

Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira. .... 134

## SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

### Regulamentação do Trabalho

#### Regulamentos de Extensão:

##### **Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 4 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 5, III Série, de 4 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 4 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 5, III Série, de 4 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 4 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 5, III Série, de 4 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Julho de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão Tabela Salarial e Clausulado, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

### **Nota Justificativa**

Neste JORAM, n.º 6, de 18 de Março de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DA REGIÃO AUTÓNOMADA MADEIRA-PARA O SECTOR DA INDÚSTRIADE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA-REVISÃO DA TABELA SALARIAL E CLAUSULADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte;

### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão Tabela Salarial e Clausulado, publicado no JORAM III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Março de 2005.-O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria

Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E A FEPCES-FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Fevereiro de 2005.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

#### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO ACT ENTRE VÁRIAS INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO E O SIND. DOS BANCÁRIOS DO NORTE E OUTROS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APOMEPA-ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E A FEPCES-FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa 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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ANESUL-ASSOC. DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO E EMPRESAS OPERADORAS PORTUÁRIAS E OUTRAS E O SIMAMEVIP-SIND. DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a ANESUL- Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

**Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado.**

**Cláusula 1.ª**

**Área e Âmbito**

O presente Contrato Colectivo de trabalho, celebrado entre a Associação dos Industriais e exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira, obriga, por um lado, as empresas naquela Associação inscritas e que exerçam ou venham a exercer as Indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, os profissionais ao serviço das mesmas representadas pelo referido sindicato.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de um ano, enquanto não for denunciado por uma das partes contratantes.

- 2 - .....
- 3 - .....
- 4 - .....

- 5- .....
- 6- .....
- 7 - .....
- 8 - A tabela salarial constante do presente contrato produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 2005.
- 9 - .....
- .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 - O trabalhador que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria profissional desempenhe também as funções de caixa, terá direito a um abono para falhas no montante de 27,80 euros

2 - Igual

#### Cláusula 36-A

#### (Subsídio de Refeição)

1 - A entidade patronal pagará a cada trabalhador, um subsídio de refeição no montante de 1,00 euro por cada dia útil de trabalho, a atribuir em títulos de refeição.

2 - Igual

#### Cláusula 85

As Partes outorgantes, acordam em manter em vigor, nas partes agora não revistas, o clausulado anterior, publicado no JORAM N.º 5, III Série, de 1-3-91.

#### DECLARAÇÃO

Declaramos conforme o previsto na alínea h) do art.º 543º do código de trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção colectiva é de 37 e que os trabalhadores abrangidos são de 300.

Alínea b) do mesmo artigo, em representação da Associação dos Produtores de Bordados, Tapeçarias e Obra de Vimes da Madeira, estiveram na negociação o Sr. António José Alves de Gouveia e Sr. Ferdinando Gomes Gonçalves e em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias Têxteis e Artesanato da RAM, estiveram as Sras Ana Paula Rodrigues e Graça Maria de Sousa Freitas.

#### TABELASALARIAL PARA 2005

Graus	Categorias	Ordenado
1	Gerente Técnico Criador/a Originais Tapeçaria	630 €
2	Sub-Gerente Técnico C. ou Contador Desenhador(a) Criador Originais Bordados	600 €
3	Chefe Secção de Escritório Guarda Livros	544 €

Graus	Categorias	Ordenados
4	Correspondente Línguas Estrangeiras Desenhador(a) Geral Operador(a) Computador 1. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup>	514 €
5	Chefe Secção Serviços Industriais Copiador (a), Contador(a), Picotador(a) 1. <sup>a</sup> Fiel Materiais Operador(a) Computador 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup>	437 €
6	Empregado(a) Geral 1. <sup>a</sup> Empregado(a) de Campo de 1. <sup>a</sup>	427 €
7	Picotador (a), Contador(a), Copiador(a) 2. <sup>a</sup> Matizador(a) Chefe de Pessoal Modelista	413 €
8	Empregado(a) Geral 2. <sup>a</sup> Empregado(a) de Campo 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Encarregada(a) de Secção Costureiro(a) Especializado(a) Cezzeiro(a), Contador(a) Bordadeira(or) Geral de 1. <sup>a</sup> Estampadeira(or) Adaptador(a) Servente	404 €
9	Engomadeira(or), Lavadeira(or) Verificadeira(or), Preparadeira(or) Costureiro(a) Passadeira(or), Estampadeira(or)	399 €
10	Consertadeira(or) Dobradeira(or) Recortadeira(or) Bordadeira(or) Geral de 2. <sup>a</sup>	391 €
11	Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano	380 €
12	Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano	374 €
13	Aprendiz do 1.º semestre	318 €

Funchal, 20 de Janeiro de 2005.

Pela Associação e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira.

António José Alves de Gouveia, mandatário.  
Ferdinando Gomes Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M..

Ana Paula Rodrigues, mandatário.  
Graça Maria de Sousa Freitas, mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2005, a fl.ºs 19 do livro n.º 2, com o n.º 5/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

---

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global.**

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do § unico do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FEPCES e outros, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 - Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e os 1300 trabalhadores representados pela FEPCES.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1 - Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 - O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 - As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

**CAPÍTULO II**

**SECÇÃO I**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.ª

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

**Condições mínimas gerais de admissão**

1 - As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores-licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios - 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados - 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) - 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo)-12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores - 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam as de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 - Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Estágio ou acesso**

1 - Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 - O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 - O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 - Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 - O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e as funções de dactilógrafo.

7 - O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de computador de 2.<sup>a</sup>, o controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, o recepcionista de 2.<sup>a</sup>, o cobrador de 2.<sup>a</sup>, o telefonista de 2.<sup>a</sup>, o contínuo de 2.<sup>a</sup>, o porteiro de 2.<sup>a</sup> e o guarda de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 - Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

9 - Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 - Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 - Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 - Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário o clube ou SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou

- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou  
 c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais, entre outros; ou

Cursos básico com formação profissional oficializado; ou 12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

13 - O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 - As costureiras, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 - O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;  
 b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou  
 c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou  
 d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

16 - Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 - O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50% dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Promoções**

1 - As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 - Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado

nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 - Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 - Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Trajos de trabalho

1 - O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 - O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 - Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Quadros de pessoal

1 - A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita a aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 - A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e as comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias, quando para tal sejam solicitados;

- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes a melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### **Igualdade de tratamento**

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### **Liberdade de opinião e expressão**

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### **Reserva da intimidade da vida privada**

1 - A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

##### **Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação**

1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

##### **Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### **Coacção/assédio**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 - No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 - Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.ª

#### **Quotização sindical**

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas correspondentes a quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.ª

#### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.ª

#### **Exercício do poder disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.ª

#### **Processo disciplinar com lista ao despedimento**

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal 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 - A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 - Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa copia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 - Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 - Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 - No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 - Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 - Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.ª

#### **Outras regras processuais**

1 - Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 - É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 - O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 - Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para a consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 - O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.ª

#### **Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

Asuspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.ª

#### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- Repreensão simples;
- Repreensão registada;
- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento com justa causa.

As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias. Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo da sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado

o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 - Igual suspensão decorre da instauração do 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 da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 - A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 - A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 - O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 - Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 - O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal e de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 - Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 - O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e trinta minutos de maior ocupação.

9 - Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 - Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 - O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28%, calculado sobre a remuneração mensal.

4 - Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28% previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 - Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o

período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 - O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 - A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 - Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.<sup>a</sup>.

5 - As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 - Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 - O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 - Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- Os limites do horário diário e semanal;
- A categoria profissional;
- O local de trabalho;
- A remuneração mensal e outros subsídios.

5 - A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 - A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 - O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Proibição de alteração do horário**

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando a necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 - Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 - Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 - Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 - O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares no livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 - O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 - A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5 % em 2006 e 25 % em 2007.

3 - Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Descanso semanal e feriados**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal dos trabalhadores do bingo**

1 - O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 - A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1 - É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

4 - Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes; após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou a empresa para prestar serviço.

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>.

2 - São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Domingo de Páscoa (festa móvel);
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Funcionamento dos bingos nos feriados**

1 - A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 - Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 - A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 - A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Descanso compensatório**

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

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, a razão de um trabalhador por dia.

3 - O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 - A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

**SECÇÃO II****Férias**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 - A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 - A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito a retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas as faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos.

7 - Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 - Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

9 - Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

10 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença-sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias-ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 - A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 - Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 - O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Alteração do período de férias**

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias**

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição das férias**

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Momento do pagamento**

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a

marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>.

3 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal a isso o autorizar.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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 por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Definição**

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

2 - Nos casos 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.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 - Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Tipo de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vespas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Participação e justificação da falta**

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

O não cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores torna as faltas injustificadas.

A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, 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.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Desconto das Faltas**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 - Nos casos em que as faltas determinam 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 para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Momento e forma de descontos**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 - A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de prestação de Trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cáusula 63.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

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

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis, e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Crítério da fixação da remuneração

1 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 - Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 - Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

1 - A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 - É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 - Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 - Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2004 não pode ser inferior a €14,25, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 - A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 - Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 - A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 - O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de

remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades. Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de natal**

1 - Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 - Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1 - A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 5,90 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 - O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 - OS trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 - As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Documentos a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Objectos partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Objectos perdidos**

1 - Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 - Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Prémio de produtividade e sua atribuição**

1 - Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 - O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 - No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento por escrito, ao trabalhador.

4 - Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte a da sua atribuição.

5 - O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 - Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 - Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, a Liga de Clubes de Futebol Profissional, que de seguida o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

Caducidade;  
Revogação por acordo das partes;  
Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;  
Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;  
Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Revogação por acordo das partes**

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remete-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 - A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor, das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 - No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 78.ª

#### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.ª

#### **Reforma por velhice**

1 - Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- É dispensada a redução do contrato a escrito;
- O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 - Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.ª

#### **Rescisão com justa causa**

1 - Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 - Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 - Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 - A faculdade de rescindir o contrato e exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.ª

#### **Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 - Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 - Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Meio de verificar a justa causa**

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 - O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 - A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Ilicitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido procedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- 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:

- Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>
- Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>
- A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Efeitos da ilicitude**

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 - Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Justa causa**

1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

Arrescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Abandono do trabalho**

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 - O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 - A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 - Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

**CAPÍTULO VIII****Regalias sociais**Cláusula 95.<sup>a</sup>**Complemento de subsídio de doença**

1 - Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 - A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos, ou 25 dias interpolados, em cada ano civil.

3 - A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4 - A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Complemento de reforma**

1 - Aos trabalhadores que passem à situação de reforma por velhice, incapacidade total ou doença crónica incapacitante à entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

- Com 30 anos de serviço - 90 %;
- Com 25 anos de serviço - 80 %;
- Com 20 anos de serviço - 75 %;
- Com e até 15 anos de serviço - 65%.

2 - O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho**Cláusula 98.<sup>a</sup>**Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- 1) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito à licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**Licença por paternidade**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, o pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

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

3 - O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas e amamentação**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem à consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

4 - No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 - O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Dispensa de trabalho nocturno**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

Cláusula 103.<sup>a</sup>

### Protecção de despedimento

1 - A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 - É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 - A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 - Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 - Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 - O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

### Trabalhadores-estudantes

1 - O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que esta contido na lei.

2 - Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFEP terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

### Serviço militar

1 - Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 - Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Refeições

1 - O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 - O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 22. Este valor será, porém, de € 6,50, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 - O trabalhador terá direito a € 4 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 - As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

- A um subsídio de deslocação no montante de € 12 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Deslocações fora do continente - Alojamento e refeição

1 - Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 - Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de € 26 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Ocorrência durante as deslocações

1 - Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, têm direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar, pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 - Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

### CAPÍTULO XI

#### Actividade sindical

Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas para a actividade sindical

1 - Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 - Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 - A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 - Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 - Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 - A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 - As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 - A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

**ANEXO I****Profissões e categorias profissionais****Grupo I****Trabalhadores administrativos**

**Monitor desportivo.** - É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

**Técnico desportivo.** - É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura inculcar nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

**Analista de funções.** - Reune, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais

adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como faz, porque faz e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

**Analista de informática ou de sistemas informáticos.** - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

**Arquivista de informática.** - Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassettes), programas, dossiers de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

**Caixa.** - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Caixeiro.** - É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

**Caixeiro principal.** - É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

**Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro.** - 1 - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a

admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

**Chefe de secção.** - Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

**Chefe de sector/secretário administrativo.** - Sob a orientação do seu superior hierárquico coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

**Contabilista/técnico de contas.** - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas, e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

**Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário.** - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** - Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe à correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as, dactilógrafa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

**Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano.** - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

**Director-geral, director executivo, director de serviços e director desportivo.** - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planejar a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

**Secretário-geral/secretário permanente.** - Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

**Director financeiro.** - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

**Assessor de presidente ou de direcção.** - Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

**Documentalista.** - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

**Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.** - 1 - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários

oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 - Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

**Estagiário de operador de computador.** - É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** - Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** - Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

**Guarda-livros.** - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Inspector administrativo.** - Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

**Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.** - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões de suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

**Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.** - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário.** - Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade operador de terminais.

**Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.** - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleximpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**Paquete.** - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

**Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.** - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento capacidade da memória e dos periféricos.

**Programador de informática ou de redes informáticas.** - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Recepcionista e estagiário.** - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Secretário de direcção.** - Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

**Secretário desportivo.** - Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

**Secretário-geral-adjunto.** - Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

**Secretário técnico.** - Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas e organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

**Subchefe de secção/escriturário principal.** - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Técnico administrativo.** - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

**Técnico de “marketing” e publicidade.** - Actua nas diversas áreas de marketing, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

**Tradutor.** - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

**Vendedor de publicidade.** - É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

## Grupo II

### Telefonistas

**Telefonista.** - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou externas.

**Telefonista/recepcionista.** - É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

## Grupo III

### Cobreadores

**Cobrador de 1.ª e 2.ª** - Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, consideram-do-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

## Grupo IV

### Trabalhadores auxiliares

**Chefe de trabalhadores auxiliares.** - Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

**Contínuo de 1.ª e 2.ª** - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, e designado “paquete”.

**Guarda de 1.ª e 2.ª** - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

**Trabalhador de limpeza.** - Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

## Grupo V

### Serviço de apoio, produção e outros

**Ajudante de cozinheiro.** - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia na execução das suas tarefas.

**Ajudante de electricista (até três anos).** - Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

**Aprendiz.** - É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

**Auxiliar de manutenção.** - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

**Trabalhador de serviços externos.** - É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

**Chefe de serviços auxiliares.** - É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

**Carpinteiro.** - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

**Chefe de equipa/supervisor.** - É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

**Chefe de serviços de instalações e obras.** - É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

**Coordenador de 1.ª e de 2.ª** - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

**Costureiro.** - É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

**Costureiro especializado.** - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

**Cozinheiro.** - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Electricista.** - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

**Empregado de armazém.** - O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

**Encadernador.** - Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos,

brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

**Encarregado de refeitório.** - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

**Fiel de armazém.** - É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Fogoeiro e ajudante de fogoeiro.** - É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

**Jardineiro e ajudante de jardineiro.** - É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

**Mecânico de artigos desportivos.** - É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** - É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

**Operador de máquinas de lavandaria.** - É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

**Pedreiro.** - É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pintor de 1.ª** - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas e de madeira, em máquinas ou em paredes e nouro tipo de trabalhos.

**Picheleiro.** - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou materias afins e executa as canalizações do clube.

**Roupeiro.** - É o trabalhador que zela pelo equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

**Sapateiro (ajudante de sapateiro).** - É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

**Serralheiro.** - É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

**Serralheiro da construção civil.** - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

**Empregado de copa.** - É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

**Servente de cozinha.** - É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

**Técnico de instalações eléctricas.** - É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

**Trolha de 1.ª e 2.ª** - É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

## Grupo VI

### Sector do bingo

**Chefe de sala.** - Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

**Adjunto de chefe de sala.** - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

**Caixa.** - Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

**Caixa auxiliar volante.** - Realiza a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

**Controlador de entradas.** - Proceda à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

**Porteiro.** - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

**Contínuo.** - Encarrega-se de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

**Chefe de bar.** - É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

**Adjunto de chefe de bar.** - É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

**Chefe de mesa.** - É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

**Adjunto de chefe de mesa.** - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

**Empregado de bar.** - É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, e verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

**Empregado de mesa.** - E o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias e ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

**Empregado de copa.** - É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
I	Director desportivo Director executivo Director financeiro Director-geral Secretário-geral Assessor de presidente ou de direcção	1 184
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Director de serviços Secretário-geral-Adjunto Secretário permanente	935
II-A	Chefe de departamento Chefe de serviço de instalações e obras Inspector administrativo	913

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
III	Chefe de sala	906
IV	Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/Secretário técnico Técnico de marketing e publicidade Técnico desportivo	806
V	Analista de funções Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros.	705
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	691
VII	Adjunto de chefe de sala de bingo Caixeiro principal Escriturário principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Técnico administrativo de bingo Tradutor	679
VIII	Chefe de bar	651
IX	Coordenador de 1. <sup>a</sup> Electricista de 1. <sup>a</sup> Encarregado de refeitório Fiel de Armazém Fogoeiro Motorista	573
X	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Arquivista de informática Caixa Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Recepcionista Vendedor de publicidade	570
XI	Adjunto de Chefe de bar Chefe de mesa	544
XII	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Adjunto de chefe de mesa bingo Caixa fixo de bingo Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> Operador de telex de língua estrangeira Telefonista-recepcionista	512

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XIII	Chefe dos serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2. <sup>a</sup> Electricista de 2. <sup>a</sup> Encadernador	507
XIV	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. <sup>a</sup> Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro Estágio (operador de computador) Estagiário (Operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	473
XV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Sapateiro. Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Trolha de 1. <sup>a</sup>	461
XVI	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário). Guarda de 1. <sup>a</sup> Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1. <sup>a</sup> Roupeiro Trabalhador de serviços externos - 1. <sup>o</sup> ano	443
XVII	Ajudante de cozinheiro. Ajudante de fogoeiro.	436
XVIII	Caixa auxiliar volante do bingo Contínuo de bingo Contínuo do 2. <sup>a</sup> Controlador de entradas. Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de bingo Porteiro de 2. <sup>a</sup>	428
XIX	Ajudante de electricista. Empregado de copa/empregado de copa do bingo Cozinheiro. Operador de máquinas de lavandaria. Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Trabalhador de limpeza Trolha de 2. <sup>a</sup> .	418
XX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	406

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XXI	Caixa volante do 1.º ano do bingo. Contínuo do 1.º ano Controlador de entradas do 1.º ano de bingo Porteiro do 1.º ano de bingo	393
XXII	Paquete de 17 anos	326
XXIII	Paquete de 16 anos	324
XXIV	Aprendiz	316

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 - Quadros superiores:

Analista de informática;  
Contabilista, técnico oficial de contas;  
Director executivo;  
Director-geral;  
Director de serviços;  
Inspector administrativo;  
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;  
Assessor do presidente de direcção.

##### 2 - Quadros médios:

###### 2.1 - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;  
Chefe de serviços de instalações e obras;  
Programador de informática;  
Técnico de computador  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de estatística;  
Técnico de recursos humanos;  
Tesoureiro.

##### 3 - Profissionais altamente qualificados:

###### 3.1 - Administrativos e outros:

Analista de funções;  
Chefe de divisão;  
Chefe de sala;  
Chefe de serviços;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Documentalista;  
Planeador de informática;  
Secretário desportivo/secretário técnico;  
Secretário de direcção/secretário administrativo;  
Técnico de secretariado;  
Técnico administrativo;  
Técnico desportivo;  
Técnico de marketing e publicidade;  
Tradutor.

##### 4 - Profissionais qualificados:

###### 4.1 - Administrativos:

Assistente administrativo principal;  
Assistente administrativo;  
Caixa;

Chefe de equipa/supervisor;  
Chefe de secção/subchefe de secção;  
Controlador de informática;  
Guarda-livros.  
Monitor  
Operador de computador  
Técnico administrativo do bingo;  
Técnico de instalações eléctricas.

##### 5 - Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 5.1 - Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;  
Caixeiro;  
Caixa fixo do bingo;  
Chefe de bar;  
Coordenador de 1.ª;  
Cozinheira;  
Fiel de armazém;  
Foguetiro;  
Encarregado de refeitório;  
Electricista de 1.ª;  
Motorista;  
Recepcionista;  
Chefe de trabalhadores auxiliares;  
Cobrador;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de tratamento de texto;  
Telefonista.

##### 6 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

###### 6.1 - Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;  
Contínuo;  
Empregado de bar;  
Empregado de copa;  
Empregado de mesa;  
Guarda;  
Porteiro;  
Trabalhador de limpeza.

Porto, 5 de Novembro de 2004.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Francisco Cunha Leal Carmo, mandatário.  
António Duarte, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Seniços:

Manuel Domingos Pinto Silva, mandatário.  
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Sara Cristina Almeida Pinto, mandatária.

Pela FETESE - Federaçao dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.  
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela FSTIEP- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.  
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

### Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\* O CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

### Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra de Heroísmo;  
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Lisboa, 13 de Agosto de 2004. - Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos CGTP - IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa - TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 18 de Novembro de 2004. - Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 7/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.  
(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 3, de 22/1/2005).

### ACTentre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

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

Cláusula 2.ª

#### Âmbito

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

2 - (Igual)

3 - (Igual)

4 - (Igual)

Cláusula 8.ª

#### Mudança de grupo - Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Idade mínima de admissão**

(Eliminada.)

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Condições de preferência**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

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

4 - (Eliminado.)

5 - (Eliminado.)

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - (Igual.)

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

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Preenchimento de lugares de técnicos**

(Eliminada.)

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos**

(Eliminada.)

Cláusula 17.<sup>a</sup>**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) (Igual.)
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- c) (Igual.)
- d) (Igual.)
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

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

2 - (Igual.)

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Controlo de gestão das instituições de crédito**

(Eliminada.)

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Exercício da actividade sindical**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

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

5 - (Eliminado.)

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

São deveres das instituições:

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

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

5 - (Igual.)

6 - (Igual.)

7 - (Igual.)

8 - (Igual.)

9 - (Igual.)

10 - (Igual.)

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

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

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

3 - (Eliminado.)

4 - (Eliminado.)

Cláusula 44.<sup>a</sup>-A**Cedência ocasional de trabalhadores**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Competência das instituições**

1 - (Igual.)

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

3 - (Igual.)

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Regime geral de prestação de trabalho**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

4 - (Anterior n.º 3.)

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho a termo**

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

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

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

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

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

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

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Horário de trabalho**

1 - (Igual.)

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

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

2 - (Anterior n.º 4.)

3 - (Anterior n.º 5.)

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

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

6 - (Eliminado)

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

5 - (Anterior n.º 6.)

6 - (Anterior n.º 7.)

7 - (Anterior n.º 8.)

8 - (Anterior n.º 9.)

9 - (Anterior n.º 10.)

10 - (Anterior n.º 11.)

11 - (Anterior n.º 12.)

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Limite máximo de horas de trabalho suplementar**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Regime geral de trabalho por turnos**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

4 - (Anterior n.º 5.)

5 - (Anterior n.º 6.)

6 - (Anterior n.º 7.)

7 - (Anterior n.º 8.)

8 - (Anterior n.º 9.)

9 - (Anterior n.º 10.)

10 - (Anterior n.º 11.)

11 - (Anterior n.º 12.)

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

13 - (Igual.)

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

15 - (Igual.)

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios**

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

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

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

c) (Igual.)

2 - (Igual)

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Horários de trabalho diferenciados**

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

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

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

5 - (Eliminado.)

6 - (Eliminado.)

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - (Igual)

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

#### **Véspera de Natal**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Duração do período de férias**

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

2 - (Igual.)

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

4 - (Anterior n.º 3.)

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

6 - (Anterior n.º 5.)

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1 - (Igual.)

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

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

4 - (Igual.)

Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Férias no ano da cessação do contrato**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Alteração da marcação do período de férias**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

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

4 - (Igual)

5 - (Igual.)

6 - (Igual.)

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Afixação e envio do mapa de férias**

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

2 - (Eliminado.)

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

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

2 - (Igual.)

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 - (Igual)

2 - São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

6 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>:

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

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

4 - (Anterior n.º 3.)

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - (Igual.)

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Regresso do trabalhador**

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

2 - (Eliminado.)

3 - (Eliminado.)

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde constem a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Despesas com deslocações**

1 - (Igual.)

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

a) (Igual.)

b) (Igual.)

c) (Igual.)

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

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

e) (Igual.)

3 - (Igual.)

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

(Em euros)

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

5 - (Igual.)

6 - Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma

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

7 - (Igual.)

8 - (Igual.)

9 - (Igual.)

10 - (Igual.)

11 - (Igual.)

12 - (Igual.)

13 - (Igual.)

14 - (Igual.)

15 - (Igual.)

Cláusula 110.<sup>a</sup>**Marcação de férias**

1 - (Igual.)

2 - Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Exercício da acção disciplinar**

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

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

Cláusula 117.<sup>a</sup>**Sanções aplicáveis**

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

a) (Igual.)

b) (Igual.)

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - (Anterior n.º 4.)

6 - (Anterior n.º 5.)

Cláusula 119.<sup>a</sup>**Suspensão preventiva**

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

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

3 - (Anterior n.º 2.)

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.<sup>a</sup>

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

6 - (Anterior n.º 4.)

7 - (Anterior n.º 5.)

8 - (Anterior n.º 6.)

9 - (Anterior n.º 7.)

10 - (Anterior n.º 8.)

11 - (Anterior n.º 9.)

12 - (Anterior n.º 10.)

Cláusula 123.<sup>a</sup>**Execução da sanção**

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

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

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

Cláusula 125.<sup>a</sup>**Ilícitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

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

2 - (Igual)

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

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

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

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

Cláusula 126.<sup>a</sup>**Consequência da nulidade das sanções**

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

a) (Igual.)

i) (Igual.)

ii) (Igual.)

iii) (Igual.)

iv) (Igual.)

b) (Igual.)

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

3 - (Igual)

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

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

completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

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

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula interpretativa

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

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

3 - (Igual.)

4 - (Igual.)

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

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 - (Igual.)

2 - (Igual.)

3 - (Igual.)

4 - Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

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

- 5 - (Igual.)
- 6 - (Anterior n.º 7.)
- 7 - (Anterior n.º 8.)
- 8 - (Anterior n.º 9.)
- 9 - (Anterior n.º 10.)

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

- 1 - (Igual.)
- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)
- 4 - (Igual.)

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

6 - (Igual.)

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

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

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

- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)
- 4 - (Igual.)

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Plano de amortização

1 - O prazo máximo de amortização dos empréstimos e

de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 - Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.<sup>a</sup>

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo do empréstimo será de € 158158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 - (Igual.)

Cláusula 159.<sup>a</sup>

#### Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

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

Cláusula 160.<sup>a</sup>

#### Destino do produto das coimas

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

Cláusula 161.<sup>a</sup>

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

(Eliminada.)

Cláusula 162.<sup>a</sup>

#### Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 165.<sup>a</sup>

#### Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.<sup>a</sup>-A

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

(Eliminada.)

Cláusula 168.<sup>a</sup>

#### Envio de documentos, mapas e registos

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

Cláusula 169.<sup>a</sup> (transitória)

#### Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições,

previstos no n.º 4 da cláusula 144.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

### ANEXO I

#### Grupos profissionais

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

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

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

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

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

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

Executam tarefas diversas de carácter não especificadas nos estabelecimentos das instituições de crédito;  
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;  
Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;  
Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;  
Fotocopiam documentos, fazem chapas e serviços de duplicador;  
Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;  
Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

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

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

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

(Em euros)

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

**ANEXO III**

**Categorias de funções específicas ou de enquadramento**

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

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

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

Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se no nível hierárquico imediatamente inferior ao de director-adjunto.

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

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

**Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.** - É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao

superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** - É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Técnico do grau I.** - O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição, elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e e 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, incumbem-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

- b) **Técnico do grau II.** - O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- c) **Técnico do grau III.** - O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, igual. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) **Técnico do grau IV.** - O que adapta os seus conhecimentos técnicos a prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

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

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

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

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

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

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

**Analista programador.** - É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de

programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrado em equipas projecto.

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

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

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

**Analista de informática.** - É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

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

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

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

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

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

- Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- Conhecimento de legislação bancária;
- 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, a vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou

estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

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

**Secretário.** - É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos

de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e cópia 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. Providência pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

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

#### ANEXO IV

##### Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Directo-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-Chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de organização e métodos e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo. de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização. e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
7	Soliciatador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

### Anexo VI

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

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18 .....	2 064,26	2 115,90
17 .....	1 862,67	1 909,25
16 .....	1 719,81	1 762,85
15 .....	1 586,08	1 625,75
14 .....	1 449,62	1 485,90
13 .....	1 324,86	1 358
12 .....	1 225,40	1 256,05
11 .....	1 139,78	1 168,30
10 .....	1 032,09	1 057,90
9 .....	947,64	971,35
8 .....	858,49	879,95
7 .....	796,66	816,60
6 .....	757,25	776,20
5 .....	678,59	695,55
4 .....	597,86	612,85
3 .....	529,75	543,00
2 .....	475,27	487,15
1 .....	422,6	433,20

#### Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

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

#### Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, terão efeitos

desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2004;

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

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

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

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) - € 35,95 cada;

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

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>:

N.º 1 - € 118,62/mês;

N.º 6 - € 5,85/dia;

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

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

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

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

a) € 24,55/trimestre;

b) € 34,71/trimestre;

c) € 43,13/trimestre;

d) € 52,38/trimestre;

e) € 60,03/trimestre;

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

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

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

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) - € 36,85 cada;

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

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>:

N.º 1 - € 121,59/mês;

N.º 6 - € 6/dia;

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

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

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

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

a) € 25,16/trimestre;

b) € 35,58/trimestre;

c) € 44,21/trimestre;

d) € 53,69/trimestre;

e) € 61,53/trimestre;

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

(Em euros)

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

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

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação do Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacinnal de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank, PLC, BNP Paribas, Caja Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Finibanco, IFADAP- Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR-Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A., Espírito Santo Capital - Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer - Sociedade Financeira de Corretagem, S.A., ESAF - Espírito Santo Fundos Imobiliários. ESAF - Espírito Santo Fundos Mobiliários BPN Serviços - Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A., BPN Gestão de Activos, S.A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S.A.:

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

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário).

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

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

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

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

Tiago Ravara Marques, mandatário.  
José Manuel Simões Correia, mandatário.

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

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM - Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo ITP-Instituto de Turismo de Portugal:

Rui Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.  
António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.  
António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.  
Cristina Maria Damido de Jesus, mandatária.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Âmbito

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

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

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

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Vigência, eficácia e forma de revisão

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

2 - Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho e de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Enquadramento nos grupos

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Níveis de retribuição

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

#### A) Grupo I:

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

#### B) Grupo II:

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

#### C) Grupo III:

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

#### D) Grupo IV:

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup>

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

3 - Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

### Mudança de grupo

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

#### **Mudança de grupo - Regime transitório**

(Eliminada.)

Cláusula 9.ª

#### **Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador**

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

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

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

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

## **SECÇÃO II**

### **Admissão**

Cláusula 10.ª

#### **Habilitações mínimas**

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

- A) Grupo I** - 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

**B) Grupo II** - 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

**C) Grupos III e IV** - 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional, quando exigida.

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

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

Cláusula 11.ª

#### **Idade mínima de admissão**

(Eliminada.)

Cláusula 12.ª

#### **Liberdade de admissão e condições de preferência**

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

#### **Período experimental**

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

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

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Preenchimento de lugares de técnicos**

(Eliminada.)

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos**

(Eliminada.)

Cláusula 16.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Determinação da antiguidade**

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A**Determinação da antiguidade de novos trabalhadores**

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

**SECÇÃO III****Carreira profissional**Cláusula 18.<sup>a</sup>**Promoções obrigatórias por antiguidade**

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

**A) Grupo I:**

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

**B) Grupo II:**

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

**C) Grupo III:**

Ao nível 3 - 1 ano completo de serviço;  
 Ao nível 4 - 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;  
 Ao nível 5 - 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

**C) 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.<sup>a</sup>**Promoções obrigatórias por mérito**

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

**Grupo I:**

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

**Grupo II:**

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

**Grupo III:**

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período de estágio

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

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

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

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

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 auferirá se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

##### Banco de Portugal

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Procuradores

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 - No grupo II será observado o seguinte:

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores

- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informação do seu interesse;
- J) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou, para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.ª

#### Quotização sindical

1 - As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remete-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 assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

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

Cláusula 29.ª

#### Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Proibição às instituições

1 - É proibido às instituições:

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que 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.<sup>a</sup>

##### Novas tecnologias

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

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

3 - As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em ecrãs de visualização, deverão obedecer as 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.<sup>a</sup>

##### 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 recair prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres dos trabalhadores:

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 - Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais 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 a que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

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

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

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

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

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

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

9 - Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo 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.<sup>a</sup>

##### **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 transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

5 - Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.<sup>a</sup>, 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 coabitam 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.<sup>a</sup>

##### **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

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

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

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.<sup>a</sup>

##### **Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho**

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

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;
- g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- h) Naturalidade do trabalhador.

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

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 mesmo factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

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

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

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

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

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

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Encerramento definitivo do estabelecimento**

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Transmissão do estabelecimento**

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>-A**Cedência ocasional de trabalhadores**

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Modo de prestação de trabalho**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Competência das instituições**

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

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Regime geral de prestação de trabalho**

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

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

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

### **Contrato de trabalho a termo**

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

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

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução/direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

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

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

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

### **Processo individual**

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

registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

### **Substituições**

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

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.<sup>a</sup>

## **SECÇÃO II**

### **Duração do trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

### **Períodos normais de trabalho**

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

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

Cláusula 51.<sup>o</sup>

### **Período normal de trabalho de menores**

1 - O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou a 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.<sup>a</sup>

### **Horário de trabalho**

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup> retomarão o serviço com igual atraso.

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>**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 a impossibilidade de dispor de transporte adequado;

e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

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

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

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

Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

8 - É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1 - É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de

abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

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

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

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.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 - Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos de vigilantes e guardas**

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios**

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

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

2 - O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou

ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho diferenciados**

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;
- b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho flexíveis**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Horário do serviço de limpeza**

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

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Regime especial do Banco de Portugal**

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

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

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

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

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.<sup>o</sup>

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Descanso semanal, feriados e férias**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

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

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

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

##### **Véspera de Natal**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 - As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup> e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de cessação do contrato

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

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

4 - A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Afixação e envio do mapa de férias**

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>**Interrupção de férias**

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

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

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

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

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

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

7 - O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

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

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

**SECÇÃO II****Faltas**Cláusula 82.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- t) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

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

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

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

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

6 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela

instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>:

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

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

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**SECÇÃO III****Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**Cláusula 88.<sup>a</sup>**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

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

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

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

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

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Regresso do trabalhador**

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

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

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

3 - Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>.

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

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

6 - O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido a entidade patronal.

**CAPÍTULO VI****Retribuição**Cláusula 92.<sup>a</sup>**Definição de retribuição**

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

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

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

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

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Classificação da retribuição**

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

- “Retribuição de base” a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;
- “Retribuição mínima mensal” a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- “Retribuição mensal efectiva” a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 - A retribuição mensal efectiva compreende:

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

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Tempo e forma de pagamento

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

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

3 - A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 50%=150%;  
Segunda hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75%=175%;

b) Nocturno:

Primeira hora - retribuição/hora acrescida de 87,5%=187,5%;  
Segunda hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75%=218,75%.

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

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

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

sendo R<sub>hn</sub> o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo R<sub>hn</sub> o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### 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 auferirá e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores estrangeiros**

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

Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

### **Retribuição e subsídio de férias**

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

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

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

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

Cláusula 103.<sup>a</sup>

### **Subsídio de Natal**

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

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

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

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>

### **Subsídio de almoço**

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

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

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

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

Cláusula 105.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 106.<sup>a</sup>

### **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.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com

terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30xpreço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### **Acréscimo a título de falhas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 109.ª

##### Horário do trabalhador-estudante

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 110.ª

##### Marcação de férias

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

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei

#### Cláusula 111.ª

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

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

- Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

#### Cláusula 112.ª

##### Subsídio a trabalhador-estudante

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

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

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

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

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes**

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

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

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

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

4 - Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

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

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

**CAPÍTULO VIII****Sanções e regime disciplinar**Cláusula 114.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Prescrição da infracção disciplinar**

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

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

Cláusula 117.<sup>a</sup>**Sanções aplicáveis**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 118.<sup>a</sup>**Registo e comunicação de sanções**

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

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

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

Cláusula 119.<sup>a</sup>**Suspensão preventiva**

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

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

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

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

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

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

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

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 121.<sup>a</sup>**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 presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

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

Cláusula 122.<sup>a</sup>**Instrução**

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

Cláusula 123.<sup>a</sup>**Execução da sanção**

1 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou

suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a empresa, de qualquer sanção sob a aparência de punição 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.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com inovação de motivos diversos;
- Se forem declarados improcedentes os motivos justificados invocados para o despedimento.

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

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.<sup>a</sup>.
- Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

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

- Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito.
  - Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
  - 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;
  - 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;
- 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;
- Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

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

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

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

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

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

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

### CAPÍTULO IX

#### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

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

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

##### Privilégios creditórios

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

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

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

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

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

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

##### Deslocações para formação

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

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

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

### CAPÍTULO XI

#### Benefícios sociais

##### SECÇÃO I

#### Segurança social

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Âmbito

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

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

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-A

##### **Regime contributivo de novos trabalhadores**

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

2 - No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

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

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-B

##### **Garantia de direitos**

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

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

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

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

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

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

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

Cláusula 138.<sup>a</sup>-A

#### Cláusula interpretativa

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

Cláusula 139.<sup>a</sup>

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

#### Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 141.<sup>a</sup>

#### Junta médica

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

- 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;
- O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- 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.<sup>a</sup>

#### Falecimento

1 - Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual a importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;
- Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- 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.<sup>a</sup>

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:

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

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

- a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
- 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 sobrevivivo;
- d) 100 % para o cônjuge sobrevivivo, 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 sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

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

#### **Tempo de serviço prestado na função pública**

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

Cláusula 144.<sup>a</sup>

#### **Assistência médica**

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

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

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

4 - Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito - a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o do subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a) b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 138.<sup>a</sup>

e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup> mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

- b) A cargo dos trabalhadores no activo- a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível - a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.<sup>a</sup>;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.<sup>a</sup> - a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

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

6 - São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação as quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

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

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

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

## **SECÇÃO II**

### **Regime especial de maternidade e paternidade**

Cláusula 145.<sup>a</sup>

### **Regime especial de maternidade e paternidade**

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

2 - Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo

período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>-A

##### **Adopção**

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

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Amamentação e aleitação**

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

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

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### **Tarefas clinicamente desaconselháveis**

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

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-A

##### **Protecção da segurança e saúde**

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

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-B

##### **Regime especial de horários flexíveis**

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

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

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-C

##### **Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

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

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

### **SECÇÃO III**

#### **Subsídios infantil e de estudo**

##### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 149.<sup>a</sup>**Subsídio de estudo**

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

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade - 2,9% do nível 6;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade - 4,1% do nível 6;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 5,1% do nível 6;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 6,2% do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior - 7,1% do nível 6.

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

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

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

**SECÇÃO IV****Prémio de antiguidade**Cláusula 150.<sup>a</sup>**Prémio de antiguidade**

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

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

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

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

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

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

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup>;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

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

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

**SECÇÃO V****Empréstimos para habitação**Cláusula 151.<sup>a</sup>**Limite de mobilização de recursos da instituição**

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

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

Cláusula 152.<sup>a</sup>**Finalidade dos empréstimos**

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

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

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

Cláusula 153.<sup>a</sup>**Prazo de amortização**

1 - O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 - Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.<sup>a</sup>

#### Limites gerais do valor do empréstimo

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

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

Cláusula 155.<sup>a</sup>

#### Taxas de juro e outras condições

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

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

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

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

Cláusula 156.<sup>a</sup>

#### Regime aplicável aos contratos já celebrados

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

- 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%;
- 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.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

Cláusula 158.<sup>a</sup>

#### Infracções às cláusulas convencionais

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

Cláusula 159.<sup>a</sup>

#### Cumprimento da obrigação contratual infringida

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

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

Cláusula 160.<sup>a</sup>

#### Destino do produto das coimas

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

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.<sup>a</sup>

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

(Eliminada.)

Cláusula 162.<sup>a</sup>

#### Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 163.<sup>a</sup>

#### Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 164.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 165.<sup>a</sup>

#### Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

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

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

3 - Cada parte designará quatro elementos suplentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 166.<sup>a</sup>-A

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

(Eliminida.)

Cláusula 167.<sup>a</sup>

#### **Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.<sup>a</sup>

#### **Envio de documentos, mapas e registos**

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

Cláusula 169.<sup>a</sup> (transitória)

#### **Contribuições para os SAMS**

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

### **ANEXO I**

#### **Grupos profissionais**

**Grupo I.** - Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais,

administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

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

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

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

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

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

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;  
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;  
Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;  
Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;  
Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;  
Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;  
Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

**Grupo IV.** - Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

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

## Anexo II

## Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2004

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 398,30				
17	2 168,50				
16	2 017,60				
15	1 858,70				
14	1 696,20				
13	1 539,40				
12	1 409,80				
11	1 298,40				
10	1 161,40				
9	1 165,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	965,40	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	893,20	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	844,60	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	747,50	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	648,50	Admissão e até 3 anos completos neste grupo	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	563,70		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	497,20			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	422,60				Admissão e até 4 anos completos neste grupo

## Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2005

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 458,30				
17	2 222,70				
16	2 068,10				
15	1 905,20				
14	1 738,60				
13	1 577,90				
12	1 445,10				
11	1 330,90				
10	1 190,50				

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	1 092,40	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	989,60	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	915,60	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	865,80	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	766,20	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	664,70	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	577,80		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	509,70			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 completos neste nível.
1	433,20				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

### ANEXO III

#### Categorias de funções específicas ou de enquadramento

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

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

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

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

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** - 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 coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Analista de informática.** - É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

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

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

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

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

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

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

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

**Cambista.** - É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda,

à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

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

**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. Providência pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

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

## ANEXO IV

### Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Directo-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-Chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			

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

### ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V I
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

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Porcentagem das mensalidades fixadas no anexo VI
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse 1.º ano como sendo igual a um ano completo.

#### ANEXO VI

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

(Em Euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543,00
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

#### Mensalidades mínimas de reforma

(Em Euros)

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

#### Regulamento de higiene e segurança no trabalho

##### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Deveres das instituições

1 - As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

##### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

### **Artigo 3.º**

#### **Projectos de novas instalações**

1 - Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 - A disposição relativa dos edifícios e condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Condições gerais de higiene, salubridade e segurança**

#### **Artigo 4.º**

##### **Área dos locais de trabalho**

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 - Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### **Artigo 5.º**

##### **Vias de passagem, comunicações e saídas**

1 - As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 - Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### **Artigo 6.º**

##### **Portas de comunicação**

1 - As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 - No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 - As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

### **Artigo 7.º**

#### **Comunicações Verticais**

1 - As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 - Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

### **Artigo 8.º**

#### **Locais subterrâneos**

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

### **Artigo 9.º**

#### **Iluminação**

1 - Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 - A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 - Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

### **Artigo 10.º**

#### **Ventilação**

1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 - Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

### **Artigo 11.º**

#### **Temperatura e humidade**

1 - As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 - É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### **Artigo 12.º**

#### **Ruídos**

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

**Artigo 13.º****Radiações ionizantes**

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

**Artigo 14.º****Conservação e limpeza**

1 - Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 - As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

**Artigo 15.º****Evacuação de resíduos**

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção devese fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

**Artigo 16.º****Conservação de estruturas, instalações e equipamentos**

1 - Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 - Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 - Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 - Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 - Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

**Artigo 17.º****Actualização técnica**

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

**Artigo 18.º****Abastecimento de água**

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

**Artigo 19.º****Instalações sanitárias**

1 - As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 - O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

**Artigo 20.º****Refeitórios ou copas**

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

**Artigo 21.º****Segurança das instalações eléctricas**

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

**Artigo 22.º****Incêndios**

1 - Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 - Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 - Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

**Artigo 23.º****Armazenamento de substâncias inflamáveis**

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

**Artigo 24.º****Móveis**

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

**Artigo 25.º****Eliminação de substâncias tóxicas**

1 - Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 - Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

**Artigo 26.º****Segurança de veículos**

1 - Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 - Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

**CAPÍTULO III****Promoção da saúde****Artigo 27.º****Medicina privativa**

1 - Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 - Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, IFADAP- Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S.A., Espírito Santo Capital-Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer-Sociedade Financeira de Corretagem, S. A, ESAF - Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF-Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços - Serviços Administrativos

Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS-Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, S.A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S.A.:

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

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

Joaquim Mário Cordéis Mandes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

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

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

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

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

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

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatária.

Pela Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia mandatária.

Pela CREDIBOM - Instituição Financeira do Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pela ITP- Instituto de Turismo de Portugal:

Rui Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural Informática S.A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicalo dos Bancários do Centro:

Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.

António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro mandatário.

Joaquim António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 18 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º18/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 4, de 29/1/2005)

**CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

O presente acordo altera a revisão ao CCT celebrado entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APOMEPA-Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 2251 trabalhadores e 123 empregadores.

Cláusula 2.ª

**Área**

1 - A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

**Vigência e revisão**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional.**

Cláusula 4.ª

**Condições gerais**

4 - (Eliminado.)

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferências e deslocações**

Cláusula 24.ª

**Deslocações**

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de € 2,70 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 .....	€ 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço .....	€ 41,10.

**CAPÍTULO VI**

**Da retribuição**

Cláusula 25.ª

**Tabela de remunerações**

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções 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 € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões 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 especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Serviços de urgência

2 - Sempre que um 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 € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 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.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Sucessão de regulamentação

3 - A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, 36, de 29 de Setembro de 1987, 26, de 16 de Julho de 1990, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, 43, de 22 de Novembro de 1992, 43, de 22 de Novembro de 1993, 34, de 15 de Setembro de 1995, 34, de 15 de Setembro de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1997, 32, de 28 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2003.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais, definição de funções

#### Grupo III

#### Administrativos e outros

**Motorista de ligeiros.** - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (Em euros)
I	A Director(a) técnico(a) .....	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista.....	898
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas. Chefe de serviços administrativos .....	775
II	Chefe de secção .....	679
	Secretário(a) de direcção .....	
	Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....	
	Técnico(a) de análises anatómo- patológicas (com curso) .....	
III	Técnico de contabilidade .....	609
	Primeiro(a)-escriturário(a) .....	
	Técnico(a) de análises anatómo- patológicas (sem curso) .....	
IV	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....	521
	Motorista de ligeiros .....	
V	Segundo(a)-escriturário(a) .....	457
	Assistente de consultório.....	
	Auxiliar de Laboratório com mais de cinco anos .....	
VI	Terceiro(a)-escriturário(a) .....	428
	Auxiliar de laboratório até cinco anos ... Contínuo(a) .....	
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos .....	
VII	Empregado(a) de serviços externos .....	403
	Trabalhador(a) de limpeza .....	403

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004.

Pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

Carlos José Clara dos Santos, mandatário.  
Iqbal Haji Mahomed, mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo SEP- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 2251 trabalhadores e 123 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

#### 1 - Trabalhadores administrativos:

- Idade mínima - 16 anos;
- Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista, técnico de contas e secretário de direcção;
- Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médios-superiores adequados;

#### 2 - Trabalhadores auxiliares administrativos:

- Idade mínima - 14 anos;
- Habilitações literárias - escolaridade obrigatória.

#### 3 - Trabalhadores paramédicos:

- Técnico superior de laboratório** - o curso adequado do ensino superior;
- Técnico paramédico diplomado** - curso oficial adequado;
- Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias no grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4 - (Eliminado.)

## 5 - Restantes trabalhadores:

- Idade mínima -18 anos;
- Habilitações Literárias - as habilitações legais mínimas.

### Cláusula 5.ª

#### Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 - (Eliminado.)

### Cláusula 6.ª

#### Período experimental

1 - Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 - Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretário de direcção, que é de 90 dias.

### Cláusula 7.ª

#### Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e os demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

### Cláusula 8.ª

#### Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias

profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

### Cláusula 9.ª

#### Promoção e acesso - Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

### Cláusula 10.ª

#### Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completarem dois anos de permanência na categoria;
- Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completarem quatro anos naquele exercício.

### Cláusula 11.ª

#### Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

### Cláusula 12.ª

#### Quadros de pessoal

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se, após o envio do mapa referido no número anterior, entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 - O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.ª

#### Deveres da entidade patronal

##### 1 - São deveres da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias

radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a comissão de protecção contra as radiações ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela comissão de protecção contra as radiações ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e deles dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes, sempre que estas os solicitem;
- Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:
- As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem, ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem, em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;
- Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

##### Cláusula 14.ª

#### Deveres do trabalhador

##### São deveres do trabalhador:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- Cumprir de forma diligente, assídua e pontual e com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociando por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- Abster-se de praticar actos lesivos da economia nacional;
- Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contração com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) O explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Direito à greve**

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores dos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no 1.º período (até às 13 horas).

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Intervalos do horário de trabalho**

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Isenção do horário de trabalho**

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário**

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75%, se for diurno;
- b) 100%, se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

**CAPÍTULO V****Local de trabalho, transferências e deslocações**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado por acordo das partes.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deslocações**

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- Pagamento do almoço, contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;
- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

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 .....	€ 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço .....	€ 41,10.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

**CAPÍTULO VI****Da retribuição**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Tabela de remunerações**

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 22,70, 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 € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões 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 especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12: Rs \times 52 = Rh$$

em que:

Rh = retribuição horária;  
Rm = retribuição mensal;  
Rs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Serviços de urgência**

1 - Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos 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 € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores, os dias de descanso semanal e complementar só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €12,40 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.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades crescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **13.º mês**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado até ao dia 15 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

5:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 - Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Feriados**

São designados feriados os seguintes dias: feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-feira Santa, ou, em substituição, outro dia com significado no período da Páscoa, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

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

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

1 - A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Férias dos militares**

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova da situação de doença prevista nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Alteração de marcação de férias**

1 - Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar no gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Definição de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.<sup>o</sup>**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência indelével a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias excluindo os dias de descanso intercorrente;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.<sup>o</sup> grau da linha colateral e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consulta e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação e justificação da falta**

1 - As faltas justificadas, quando forem previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificada.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = Remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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 do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, a antiguidade e as demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- Por mútuo acordo das partes;
- Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- Por caducidade;
- Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cessação por mútuo acordo

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 - Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Rescisão com justa causa

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta, registada com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII (“Disciplina”).

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar por indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais e dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 - De entre outros, constituem justa causa para o trabalhador por termo ao contrato os seguintes factos:

- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 - Os profissionais poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta, registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho**Cláusula 58.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito de receberem, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

- b) Tem direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada, é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) São também vedados durante o período de gravidez diagnosticada a prestação de trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poderão também estabelecer-se períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

**CAPÍTULO X****Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos tem o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou por 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Instalações para os delegados sindicais**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Número de delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados-um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados-dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados-três delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

**CAPÍTULO XI****Segurança social**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade**

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Acidentes de trabalho**

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

**CAPÍTULO XII****Disciplina**Cláusula 70.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 - Para os efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

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

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do

trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Tramitação do processo disciplinar**

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Nota de culpa**

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Garantias de defesa do arguido**

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2.

5 - No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a de despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- Interpretar o presente contrato;
- Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

6 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Sucessão de regulamentação**

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim diminuição de remuneração nem dos quantitativos de abonos para falhas, dá remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou à supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10 de 15 de Março de 1980, com alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, 36, de 29 de Setembro de 1987, 26, de 16 de Julho de 1990, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, 43, de 22 de Novembro de 1992, 43, de 22 de Novembro de 1993, 34, de 15 de Setembro de 1995, 34, de 15 de Setembro de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1997, 32 de 28 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2003.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Disposições transitórias**

##### **As partes acordaram no seguinte em relação às categorias profissionais:**

1 - As categorias profissionais designadas por técnico de análises clínicas e técnico de análises anátomo-patológicas passam a designar-se por:

1.1 - Técnico de análises clínicas (com curso) e técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no nível II do anexo III.

1.2 - Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, enquadrando-se no mesmo nível (nível III) para efeitos salariais.

1.3 - Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos, integrando-se no nível IV do anexo III;

2 - A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

2.1 - Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais (nível IV do anexo III);

2.2 - O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

3 - Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III, quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta, ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

4 - Os trabalhadores classificados como praticante técnico, integrados no nível IV do anexo III, passam a técnico de análises clínicas (sem curso) até quatro anos ou técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) até quatro anos, ascendendo ao nível III ao fim de quatro anos de permanência na nova categoria profissional.

5 - Foi extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais seis anos	Segundo-escriturário.
V	Dactilógrafo de três e seis anos	Terceiro-escriturário.
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### Grupo I

#### Técnicos de diagnóstico e terapêutica

**Director(a) técnico(a) de laboratório.** - É o profissional que exerce as funções de supervisão do ponto de vista técnico quanto à

organização, programação, coordenação, validação e ao funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

**Técnico(a) superior especialista de laboratório.** - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

**Técnico(a) superior.** - É o profissional não especialista titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

**Técnico(a) superior de laboratório.** - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

**Técnico(a) de análises anátomo-patológicas.** - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

**Técnico(a) de análises clínicas.** - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os, lava e procede à manutenção do material específico.

#### Técnicos auxiliares

**Auxiliar de laboratório.** - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material e distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

### Grupo III

#### Administrativos e outros

**Assistente de consultório.** - É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; e arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

**Chefe de serviço.** - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de secção.** - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

**Contabilista/técnico(a) oficial de contas.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos

sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução; do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Escriturário(a).** - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Estagiário(a).** - É trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Secretário(a) de direcção.** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

**Contínuo(a).** - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

**Empregado(a) de serviço externo.** - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação e de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Motorista de ligeiros.** - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional, zela pela boa conservação e limpeza dos veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus e encarrega-se da carga que transporta.

**Técnico de contabilidade.** - É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza e classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos, calcula ou determina e regista os impostos, as taxas e as tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Nota.** - É extinta a profissão de guarda-livros, e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões, é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

**Trabalhador(a) de limpeza.** - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (Em euros)
I	A Director(a) técnico(a) .....	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista.....	898
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas. Chefe de serviços administrativos .....	775
II	Chefe de secção .....	679
Secretário(a) de direcção .....		
Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
Técnico(a) de análises anatómo- patológicas (com curso) .....		
	Técnico(a) de contabilidade .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (Em euros)
III	Primeiro(a)-escriturário(a) ..... Técnico(a) de análises anatómo- patológicas (sem curso) ..... Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....	609
IV	Motorista de ligeiros ..... Segundo(a)-escriturário(a) .....	521
V	Assistente de consultório..... Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos ..... Terceiro(a)-escriturário(a) .....	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos ... Contínuo(a) ..... Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos ..... Empregado(a) de serviços externos .....	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	403

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004.

Pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

Dr. Carlos José Clara dos Santos, mandatário.  
Dr. Iqbal Haji Mahomed, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo SEP- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se informa que a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*): O CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Depositado em 13 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o registo n.º 10/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 4 de 29/1/2005).

### CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca- Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Novo texto acordado para os n.ºs 1 da cláusula 1.ª, 3 da cláusula 2.ª, 3 da cláusula 52.ª, 2 da cláusula 57.ª e 1 da cláusula 60.ª e para o anexo II, "Tabela de remunerações", do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, APAN - Associação de Agentes de Navegação e Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR, por um lado, e, por outro, o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1987, 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997, 18, de 15 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 99, 22, de 15 de Junho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2002, e 33, de 8 de Setembro de 2003.

#### Novo texto

##### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no território do continente e ilhas à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas nas associações ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, APAN - Associação de Agentes de Navegação e Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

##### Cláusula 2.ª

#### Vigência

3 - As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

##### Cláusula 52.ª

#### Diuturnidades

3 - O valor de cada diuturnidade é de € 20,49.

##### Cláusula 57.ª

#### Trabalho extraordinário - Refeições

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- |                         |         |
|-------------------------|---------|
| a) Pequeno-almoço ..... | € 2,44; |
| b) Almoco .....         | € 8,79; |
| c) Jantar .....         | € 8,79; |
| d) Ceia .....           | € 5,88. |

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Comparticipação nas despesas de almoço**

1 - Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

**ANEXO II****Tabela de remunerações**

Classe	Letra	Categorias	Remuneração (em euros)
Chefia .....	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 110,30
	B	Chefe de secção Analista programador	949,73
Oficiais .....	C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	862,77
	D	Segundo-oficial	821,34
	E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	768,64
Profissionais de apoio .....	F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	677,82
	G	Servente Embalador	629,93
	H	Praticante	542,43
Higiene	I	Auxiliar de limpeza	540,74
Profissionais de apoio .....	J	Praticante estagiário	466,84
	L	Praticante estagiário de armazém do - 1.º semestre Praticante estagiário de armazém do - 2.º semestre	381 500,63
	M	Paquete	367,16

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva -99.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva - 1493.

Anexa-se texto consolidado do CCT.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

Pela APAN - Associação de Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR:

Vitorino do Carmo Guedes, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no território do continente e ilhas à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas nas associações ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, APAN - Associação de Agentes de Navegação e Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

2 - As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agentes de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 - Porém, o presente contrato colectivo de trabalho só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de dois anos.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas até 15 de Novembro e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo a proposta ser apresentada com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência.

3 - As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as condições mínimas exigidas no anexo I, secção A, II - “Condições de ingresso na profissão”.

2 - Aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão será dispensada a aplicação do número anterior, devendo comprová-lo através de documento adequado.

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

##### Pactos limitativos da admissão

1 - São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 - O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 80.<sup>a</sup>, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 - Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 - Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras deverão consultar por escrito os sindicatos signatários, que, no prazo máximo de 10 dias, lhes fornecerão as listas dos inscritos no seu registo de desempregados, das quais constem, pelo menos, os seguintes elementos: idade, habilitações escolares e profissionais, empresas onde prestou serviços, duração destes e funções desempenhadas por parte de cada um dos trabalhadores constantes desta lista.

3 - Nas promoções para categorias de chefia, devem as empresas observar os critérios seguintes:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas requeridas para o cargo.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão dos trabalhadores com carteira profissional

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua carteira, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido no sindicato.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 - A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 - Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 - A celebração de contratos a prazo far-se-á nos termos da lei.

2 - As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

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

##### Tempo parcial

1 - Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 - Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 - Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

## SECÇÃO II

### Carreira profissional

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e acessos

1 - As categorias profissionais são as constantes do anexo I, secção A, I - “Categorias profissionais”.

2 - Será cumprido o quadro de densidades que constitui o anexo I, secção A, VI - “Quadro de densidades”.

3 - O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas neste contrato é de um ano, salvo em caso de correcções do quadro de densidades, sem prejuízo do disposto no anexo I, secção A, IV - “Disposições especiais”.

## SECÇÃO III

### Substituição e transferência

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituição interina

1 - Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substituir temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 - O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 - A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora expressamente comunicar o contrário ao substituído.

4 - O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 - O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30% por ano, a contar do regresso do substituído.

6 - O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição de outro que se encontre de licença sem retribuição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, a razão de 10% por ano, a contar do regresso do substituído.

7 - O trabalhador substituído passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 - Verificando-se o regresso do trabalhador substituído o substituído mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de funções diferentes**

1 - A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- Quando o interesse da empresa o exija;
- Quando o exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 - Quando aos serviços, temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 - Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- O acordo, por escrito, do trabalhador;
- A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 80.<sup>a</sup>

3 - No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 - Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- Por um prazo de tempo superior a três meses;
- Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Contagem do tempo em caso de transferência**

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **Deveres, direitos e garantias das partes**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

São deveres da entidade empregadora:

- Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este contrato;
- Passar aos trabalhadores, no momento de cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em organismos de previdência ou sejam nomeados para grupos de trabalho ou comissão de comprovado interesse para o sector, tendo em atenção os créditos de tempo consignados pela lei e os direitos reconhecidos nesta convenção em matéria de antiguidade, retribuição e férias;

- f) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;
- g) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categorias;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar o horário de trabalho conforme a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização ou negócios;
- e) Respeitar e tratar de forma correcta todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente os demais trabalhadores;
- f) Promover ou executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste contrato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos demais trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato colectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Despedir o trabalhador e readmiti-lo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores, sem o seu prévio acordo, em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção, ou àquelas a que correspondem às suas habilitações ou categorias profissionais;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e a sua remessa ao respectivo sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Horário e descanso semanal

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 - Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das nove horas nem terminar depois das dezoito horas e trinta minutos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

Nos sectores administrativos o período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 - Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 - Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 - É havido como trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3 - As entidades deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Condições de prestação de trabalho suplementar**

1 - Só se pode trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados quando estiver em causa prejuízo evidente e considerável para a empresa quando tenha de se fazer face a acréscimos anormais ou imprevisíveis de trabalho que não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores.

2 - Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas do dia feriado previsto na cláusula 36.<sup>a</sup>

3 - Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados previstos na cláusula 36.<sup>a</sup> têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 - As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis em dinheiro.

5 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e caso exceda este mínimo considerar-se-á prestado por sete horas.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga no período da manhã do mesmo dia.

3 - Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes dessa hora se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga nesse dia.

4 - O trabalho prestado nas condições dos n.ºs, 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Horários diferenciados, flexíveis e por turnos**

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1 - Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego de serviços aduaneiros, nomeadamente trânsitos ou baldeações.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e bem assim em dias feriados.

## **SECÇÃO II**

### **Férias**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

1 - O trabalhador tem direito a férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e no presente contrato colectivo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Período de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 - No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Admissão no 1.º trimestre - 15 dias úteis;
- b) Admissão no 2.º Trimestre - 10 dias úteis;
- c) Admissão no 3.º trimestre - 5 dias úteis.

3 - Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Acumulação de férias**

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

1 - Na marcação do período de férias devem ser tomados em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores, por forma que se obtenha o acordo das partes quanto ao respectivo período.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, devem os trabalhadores do mesmo estabelecimento, serviço ou sector elaborar e apresentar à entidade empregadora, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias que assegure o regular funcionamento da respectiva actividade, respeitando, quando for caso disso, o princípio da rotatividade e o regime previsto no n.º 6.

3 - Se na perspectiva da empresa o plano de férias não assegurar o funcionamento regular da actividade em causa, deverão a entidade patronal e os trabalhadores entabular conversações que, valorando as razões objectivas da divergência, permitam introduzir nesse plano os reajustamentos indispensáveis à satisfação dos legítimos interesses que lhes assistam.

4 - Salvo acordo dos trabalhadores em contrário, as férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Outubro.

5 - As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 - Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

7 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 - As empresas deverão, igualmente até ao dia 15 de Abril, comunicar aos respectivos sindicatos a marcação de férias dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Alteração da marcação do período de férias**

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já indicadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora do prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho 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 respectivo subsídio.

2 - No ano de 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 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 - Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 - Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, salvo se o contrário for acordado por escrito.

3 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 - A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### **SECÇÃO III**

#### **Feriados**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Feriados obrigatórios**

1 - São feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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 - São igualmente feriados os feriados municipais, relativamente às localidades onde a empresa tenha escritórios e ou dependência, e, caso não exista feriado municipal, o feriado distrital em sua substituição.

3 - Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora os possa compensar com trabalho extraordinário.

### **SECÇÃO IV**

#### **Faltas**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Definição de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado em cada dia.

2 - Nos casos 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.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

4 - Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou, até ao limite de dois dias, pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As correspondentes a dois dias úteis, dadas pelo pai e motivadas por nascimento de filho;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3 - Salvo o caso de outras situações expressamente ressalvadas na lei, nomeadamente quanto a trabalhadores-estudantes, e em matéria de protecção à maternidade e paternidade, serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Faltas por motivo de falecimento**

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós e enteados).
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção**

1 - Se a impossibilidade de prestar trabalho resultante de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas como justificadas.

2 - Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 - Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas como justificadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 - O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a maior antecedência possível, os dias em que não possa comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, quando a falta for previsível; quando for imprevisível a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 - A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 - A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 - Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo a impossibilidade devidamente justificada.

5 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;
- As faltas a que se refere a cláusula 40.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo;
- Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a

considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinarem a 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.

## SECÇÃO V

### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Regime dos impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar obrigatório ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 - O contrato considera-se suspenso, 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.

3 - Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade a entidade empregadora.

4 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

6 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Licenças sem retribuição

1 - A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 - Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### SECÇÃO VI

##### Folgas suplementares

Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Folgas suplementares

1 - Os trabalhadores que, no ano anterior, não tenham mais de três dias de faltas têm direito a folgas suplementares, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com, pelo menos, 10 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar, se tiverem, no mínimo, 30 anos de idade;
- b) Os trabalhadores com, pelo menos, 20 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar se tiverem menos de 40 anos de idade e a dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 40 anos de idade;
- c) Os trabalhadores com, pelo menos, 30 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a dois dias de folgas suplementares se tiverem menos de 50 anos de idade e a três dias de folgas suplementares se tiverem mais de 50 anos de idade;
- d) Os trabalhadores com, pelo menos, 40 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a três dias de folgas suplementares se tiverem menos de 60 anos de idade e a quatro dias de folgas suplementares se tiverem mais de 60 anos de idade.

2 - As folgas suplementares só podem ser gozadas no período entre 1 de Outubro e 30 de Junho.

3 - As folgas suplementares terão o mesmo tratamento remuneratório que as folgas normais.

#### CAPÍTULO V

##### Remuneração do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições genéricas

Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 - A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito a ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade patronal as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 3 da presente cláusula.

2 - Sempre que no dia do vencimento o trabalhador não possa proceder ao levantamento da retribuição tem a faculdade de obter da empresa pagamento em dinheiro até um terço do respectivo montante.

3 - No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento, de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade, e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

4 - A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Cessação do contrato de trabalho

1 - Salvo as hipóteses na alínea a) do n.  1 da cláusula 72.<sup>a</sup> e no n.  2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 - Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixar  de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

## SECÇÃO II

### Prestações regulares

Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Remuneração base

A remuneração mensal base mínima é a constante do anexo II do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 - Por cada período de três anos na mesma categoria profissional e na mesma empresa, cumulativamente, o trabalhador adquire o direito a uma diuturnidade.

2 - O limite máximo do número de diuturnidades   de cinco.

3 - O valor da diuturnidade   de € 20,49.

4 - Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30% do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

5 - Para efeitos do disposto nesta cláusula s  será considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual   remuneração do mês de Dezembro, ao qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 - No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mant m o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 - Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente   retribuição do respectivo período.

2 - A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 - Sempre que se verificarem aumentos salariais posteriores a 1 de Junho, os trabalhadores que já tiverem gozado férias terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

## SECÇÃO III

### Prestações variáveis

Cláusula 56.<sup>a</sup>

### C culo da retribuição do trabalho extraordinário

1 - A retribuição devida pelas prestações de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

a) Dias úteis: trabalho diurno - entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35 \text{ HTS}} \times 1,5 \times THE$$

para a primeira hora e

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35 \text{ HTS}} \times 1,75 \times THE$$

para a segunda hora e seguintes;

b) Dias úteis: trabalho nocturno - entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35 \text{ HTS}} \times 2,0 \times THE$$

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35 \text{ HTS}} \times 2,25 \times THE$$

2 - Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- RIM=remuneraç o base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- M = meses;
- HTS = horas normais de trabalho semanal;
- S = semanas;
- THE = total das horas de trabalho extraordinário.

## SECÇÃO IV

### Outras prestações

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário - Refeições

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço - quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas - € 2,44;
- Almoço - quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho € 8,79;
- Jantar - quando o trabalho termine depois das 20 horas - € 8,79;
- Ceia - quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora - € 5,88.

3 - Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário - Transportes

Quando o trabalho extraordinário nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para classe C (primeiro-oficial).

2 - Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 - Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia, ou equiparadas, tem direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 - Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Comparticipação nas despesas de almoço

1 - Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

2 - Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade, e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Transportes em serviço

1 - Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada - um décimo do preço da gasolina super;
- Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada - um sétimo do preço da gasolina super;
- Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis - dois sétimos do preço da gasolina super.

2 - Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 - Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 - Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 - Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as formas previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Encerramento do escritório

1 - Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo.

2 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência da empresa e no caso de redução temporária dos períodos normais de trabalho, por motivos respeitantes à entidade empregadora, observar-se-á o regime previsto na legislação aplicável.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Transmissão do estabelecimento**

A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Incorporação de empresas**

A incorporação por empresa abrangida pelo presente contrato de outra ou de outras empresas obriga a primeira a recrutar todo o pessoal da segunda, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da incorporada.

**CAPÍTULO VII****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Causas da cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, datado e assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 - Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem preceitos imperativos das leis gerais do trabalho e o convencionado neste contrato.

4 - São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

5 - No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções.

6 - No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Cessação por caducidade**

1 - O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- Com a reforma do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Despedimento com justa causa**

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

2 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 - Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da justa causa invocada.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Noção de justa causa**

1 - Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas justificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade empregadora individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará a outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio**

1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa a sua honra ou dignidade.

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o caso na cláusula 80.<sup>a</sup>.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Regime supletivamente aplicável**

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo será aplicável o regime estabelecido na lei.

**CAPÍTULO VIII****Poder disciplinar**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Condições do exercício**

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

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 - Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 - O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 5 dias;
- d) Suspensão com perda de retribuição de 6 a 12 dias;
- e) Despedimento.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 - O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 - Os factos da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta regista com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 - Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 - O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis, após a recepção da cópia da nota de culpa por parte do respectivo sindicato, para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais 8 dias úteis.

5 - Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 - Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 - A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 - A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 - O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

### **Graduação das sanções**

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

3 - Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 - Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

79.<sup>a</sup>

### **Nulidade das sanções**

1 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 75.<sup>a</sup>, ou que reuna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos do presente CCT.

2 - Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

## **CAPÍTULO IX**

### **Indemnizações**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Indemnizações - Cessação do contrato de trabalho**

1 - O trabalhador atingido por despedimento sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- Um mês de retribuição por cada ano ou fracção se o contrato tiver durado menos de 5 anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses;
- Um mês e meio se o contrato tiver durado mais de 5 anos e menos de 10 anos;
- Dois meses se o contrato tiver durado mais de 10 anos.

2 - O disposto no número anterior aplicar-se-á se e quando a lei o não proíba.

3 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros de comissão de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança social, doença, morte e segurança e higiene no trabalho**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Contribuições**

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos da lei.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Direitos do trabalhador na doença**

1 - O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, receberá até 12 meses consecutivos à retribuição líquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer a entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros.

3 - Para efeitos da parte final do número anterior, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 - Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 59.<sup>a</sup>, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviços.

5 - O disposto nos números anteriores será conjugado, quando for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 94.<sup>a</sup>.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Indemnizações por factos ocorridos em serviço**

1 - A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal definida nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>.

2 - O seguro a estabelecer incluirá a cobertura dos riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 - Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais, durante o período que envolver a transferência ou deslocação em serviço, no valor mínimo de 3 500 000\$. Esta cobertura deverá, portanto, ser garantida, caso a caso, sempre que se verifiquem deslocações ou viagens abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalho.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Subsídio por morte do trabalhador

1 - Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- 3 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- 6 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- 9 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- 12 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 - O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa, qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida.

3 - Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Higiene e segurança no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no regulamento de higiene e segurança, que constitui o anexo III deste contrato.

## CAPÍTULO XI

### Regimes especiais

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Do trabalho feminino

1 - Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- Não desempenhar, sem a diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses e oito dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- Sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade empregadora, salvo os casos previstos na lei;

- Quando grávida, dispensa de trabalho, nos termos legais, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- Para aleitação do filho, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos durante os nove primeiros meses após o parto, sem perda de retribuição, período de férias ou antiguidade;
- Quando comprovadamente amante o filho, o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, sem perda de retribuição, período de férias ou antiguidade;
- Não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- Não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano.

2 - No caso de aborto ou parto nado-morto o período estipulado na alínea b) do número anterior terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica devidamente documentada em função das condições de saúde da mãe.

3 - A trabalhadora em caso algum poderá gozar concomitantemente, acumulando-os, os direitos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 - O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 - Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

6 - Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, sendo aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>.

7 - A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão, nos precisos termos e com os efeitos legalmente previstos, ser gozados pelo pai.

87.<sup>a</sup>

#### Do trabalhador-estudante

1 - Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios, pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 - Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado referido na cláusula 25.<sup>a</sup>;

c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até cinco dias úteis consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 - No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 - Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda de aproveitamento nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Direitos e necessidades

As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical

Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Exercício da actividade sindical nas empresas

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito, nos termos da lei, a desenvolver actividades sindicais nas empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, distribuindo e afixando documentação sindical e realizando reuniões de carácter sindical.

2 - A entidade empregadora porá à disposição dos trabalhadores e dos seus representantes local apropriado para reuniões, bem como local bem visível para afixação de documentação sindical.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Dirigentes e delegados sindicais

1 - Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a exercer livremente a sua acção junto dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente através de:

- a) Distribuição de comunicados e outros documento emanados do sindicato e sua afixação;
- b) Prestação de esclarecimentos sobre problemas de ordem sindical.

2 - Nos termos da lei, os dirigentes e delegados sindicais disporão, nas horas de serviço, de tempo para reunir e desempenhar as suas funções, contando-se para todos os efeitos esse período como de efectiva prestação de serviços.

3 - Os dirigentes, delegados e membros de comissões sindicais serão dispensados pela entidade empregadora sempre que o sindicato o solicitar, por escrito, contando-se esse período para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo excepto no que concerne à remuneração, sem prejuízo das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 - A comunicação prevista no número anterior deve ser levada ao conhecimento da entidade empregadora com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas aos sindicatos signatários até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelos sindicatos signatários.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 - A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada um dos sindicatos signatários e um representante de cada uma das associações de empregadores igualmente signatários.

2 - No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 - A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de recepção enviada á outra com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada parte.

5 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 - A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego.

## CAPÍTULO XV

### Penalidades

Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Penalidades

1 - As entidades empregadoras que infringirem os preceitos do presente contrato colectivo serão punidas com as multas ou coimas legalmente fixadas.

2 - Conjuntamente com as multas ou coimas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Manutenção de direitos e regalias

1 - As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 - O disposto no número anterior não obsta a que devam considerar-se revogados os instrumentos jurídico-laborais que tiverem sido alterados pelo presente contrato, os quais se declaram mais favoráveis no seu regime, ora convencionado.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Dever de diligência e boa-fé

1 - A assinatura do presente contrato pressupõe por parte dos outorgantes o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa-fé, promoverem as diligências necessárias a solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com a maior prontidão.

2 - São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

## ANEXO I

### Secção A

#### Serviços administrativos

##### I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Classe	Categorias Profissionais
A	Chefe de serviços Engenheiro informático
B	Chefe de secção Analista programador
C	Primeiro-oficial
D	Segundo-oficial
E	Terceiro-oficial
F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista
G	-
H	Praticante

Classe	Categorias Profissionais
I	Auxiliar de limpeza
J	Praticante estagiário
L	-
M	Paquete

## II - Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Letra	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
I	Auxiliar de limpeza .....	Mais de 18 anos e escolaridade obrigatória.
H	Praticante .....	Entre os 18 e 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
F	Aspirante .....	Mais de 19 anos e escolaridade obrigatória.
	Contínuo .....	
	Telefonista/recepcionista.	
E	Terceiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
D	Segundo-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
C	Primeiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
B	Chefe de secção .....	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática
	Analista programador .....	
A	Chefe de serviços .....	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito ou similares ou Engenharia Informática.
	Engenheiro informático ...	

### Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante estagiário ...	Completar 17 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
Praticante estagiário.	Praticante .....	Completar 1 ano de serviço na categoria
Praticante .....	Aspirante .....	Completar dois anos de serviço na categoria
	Contínuo .....	
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar 4 anos de serviço na categoria
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção (nota1).	Para dotação de quadro de densidade (por escolha).
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha

Nota 1 - Esta promoção não se verifica automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria ou por dotação do quadro de densidades. Em qualquer caso, deverá atender-se sempre ao expresso na cláusula 5.<sup>a</sup> deste contrato.

#### IV - Definição de funções

**1 - Chefe de serviços.** - É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**2 - Engenheiro informático.** - É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções hardware, analisa, administra e configura sistemas informáticos, coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

**3 - Chefe de secção.** - É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

**4 - Analista/programador.** - É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento informático dá informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

**5 - Oficiais (primeiro, segundo, terceiro).** - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que

variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos as vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

**6 - Aspirante.** - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

**7 - Contínuo.** - É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

**8 - Telefonista.** - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas transmitindo aos telefones as ligações internas, as chamadas recebidas, estabelecendo às ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

**9 - Auxiliar de limpeza.** - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

**10 - Praticante.** - é o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

**11 - Praticante estagiário.** - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

**12 - Pacote.** - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

#### V - Disposições especiais

1 - Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

	Números de oficiais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-oficiais .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-oficiais .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-oficiais .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- 3 praticantes, até 10 oficiais;
- 5 praticantes, havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais;
- 1 praticante, por cada 5 oficiais além de 20.

Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

#### Secção B

##### Serviços de armazéns e de parque de contentores

###### I - Categorias profissionais

Classes	Categorias Profissionais
A	
B	
C	Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores

- a) **Caixa.** - é o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- b) **Caixeiro de mar.** - É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- c) **Angariador de carga.** - É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 - Aos trabalhadores que desempenham como funções principais serviço de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

#### VI - Quadro de densidades

- a) A totalidade de oficiais de uma empresa define o número de chefes de secção, segundo a seguinte relação:

De 0 a 4 oficiais - não é obrigatória a existência de chefe de secção;

De 5 a 10 oficiais - um chefe de secção;

De 10 a 14 oficiais - dois chefes de secção

De 15 a 19 oficiais - três chefes de secção, e assim sucessivamente.

Os lugares de chefe de secção serão preenchidos prioritariamente por escolha entre os oficiais da empresa ou por admissão de um trabalhador nas condições da cláusula 5.<sup>a</sup>.

- b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

Classes	Categorias Profissionais
D	
E	Fiel de armazém Fiel de parque de contentores
F	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores Guarda-rondista e vigilante Operador de máquinas
G	Servente Embalador
H	
I	
J	
L	Praticante estagiário.
M	

## II - Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas desta convenção, aplicar-se-ão aos trabalhadores de armazém e parque de contentores as seguintes disposições especiais:

- 1) Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém ou parque de contentores os trabalhadores com idade mínima de 16 anos;
- 2) Os trabalhadores que se destinem às categorias da classe G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

Nota. - Os trabalhadores que sejam admitidos como praticante com a idade superior a 18 anos só estagiam seis meses, auferindo a remuneração correspondente ao 20 semestre.

## III - Definição de funções

**1 - Encarregado de armazém.** - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**2 - Encarregado de parque de contentores.** - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**3 - Fiel de armazém.** - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**4 - Fiel de parque de contentores.** - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

**5 - Conferente de armazém** - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

**6 - Conferente do parque de contentores.** - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

**7 - Guarda-rondista e vigilante.** - É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

**8 - Operador de máquinas.** - É o trabalhador cuja, actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de ponte móvel;  
Operador de grua;  
Operador de balança ou báscula.

**9 - Servente** - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

**10 - Embalador.** - É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

**11 - Praticante estagiário.** - É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

## Notas

1 - As funções dos trabalhadores de armazém e de parque de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalhos que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 - As situações definidas nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

## IV - Disposições especiais

1 - O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor. O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 - A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 - O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda meio-dia ou um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 - O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula 56.ª, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores; as fórmulas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times \text{THE} \\ 52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}$$

**ANEXO II****Tabela de remunerações**

Classe	Letra	Categoria	Remuneração
Chefia .....	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 110,30
	B	Chefe de secção Analista programador	949,73
Oficiais .....	C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado parque contentores	862,77
	D	Segundo-oficial	821,34
	E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	768,64
Profissionais de apoio .....	F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda-rondista vigilante Operador de máquinas	677,82
	G	Servente Embalador	629,93
	H	Praticante	542,43
	I	Auxiliar de limpeza	540,74
Profissionais de apoio .....	J	Praticante estagiário	466,84
	L	Praticante estagiário de armazém do - 1.º semestre	381
		Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre	500,63
	M	Paquete	367,16

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento completo.

**ANEXO III****Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidos por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho às condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

**Artigo 3.º**

1 - Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 - É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

**Artigo 4.º**

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

**Artigo 5.º**

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

**Artigo 6.º**

1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 - As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidos dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

**7.º**

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

**8.º**

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

**Artigo 9.º**

Em todos os locais de trabalho destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

**10.º**

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 - Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

#### **Artigo 11.º**

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### **12.º**

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### **Artigo 13.º**

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### **Artigo 14.º**

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### **Artigo 15.º**

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

#### **Artigo 16.º**

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### **Artigo 17.º**

Deve assegurar-se pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### **Artigo 18.º**

As empresas devem por à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### **Artigo 19.º**

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### **Artigo 20.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### **Artigo 21.º**

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

António dos Santos Costa, mandatário.

ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias;

Carlos Perpétuo, mandatário,

APAN - Associação de Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Associação dos Agentes de Navegação - AGENOR.

Vitorino do Carmo Guedes, mandatário.

Depositado em 7 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o n.º 32/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 7, de 22/2/2005).

## **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO**

### **Corpos Gerentes/Alterações:**

**Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira-Eleição em 28/02/05, para o triénio 2005/2007.**

### **MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**

#### **MEMBROS EFECTIVOS**

**ALBERTO ROSÁRIO PESTANA**, filho de Tiago Pestana e de Maria Merícia Vieira Ribeiro, nascido a 7.11.64, natural da freguesia de Estreito de Câmara de Lobos, morador na Rua Dr. Castro Jorge, 90.º Estreito de Câmara de Lobos, Câmara de Lobos, com o BI n.º 6436115 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**XAVIER CORAÇÃO VAZ FERNANDES**, filho de José Agostinho Fernandes e de Rita Severina Arcaño Vaz Fernandes, nascido a 3.5.60, natural da Beira-Moçambique, morador no Edifício Colina BL C R/C Esq., Caniço, Santa Cruz, com o BI n.º 7832850, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**HAMILTON CALABOIÇA AMARO**, Filho de Álvaro de Gouveia Amaro e de Ângela de Freitas Calaboiça Amaro, nascido a 10.11.59, natural da freguesia do I.C. Maria, morador na Rua 31 de Janeiro, 98, Santa Luzia, Funchal, com o BI n.º 5425147 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**ILÍDIO FERNANDO GOUVEIA**, filho de Manuel Gouveia e de Maria Conceição Gouveia, nascido a 3.9.63, natural da freguesia de Santa Maria Maior, morador no Conjunto Habitacional das Romeiras, Bloco E4, 3.º Esq, Santo António, Funchal, com o BI n.º 6879386 do Arquivo de Identificação do Funchal.

#### **MEMBROS SUPLENTES**

**NÉLIO BRUNO FERNANDES VIEIRA**, filho de José Elmano Fernandes Mendes Vieira e Maria Arlete Fernandes Mendes Vieira nascido a 16.12.76, natural de Santa Maria Maior, Funchal, morador no Caminho do Bom Sucesso, Bom Sucesso n.º 22, Funchal, com o BI n.º 11970840 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**HELDER OCTÁVIO NÓBREGA FREITAS BRANCO**, filho de Octávio Ecolástico Freitas Branco e de Alberta Pureza Nóbrega Freitas Branco, nascido a 17.7.61, natural de S. Gonçalo, morador no Caminho do Ribeiro Sêco, S. Gonçalo, Funchal, com o BI n.º 6128559 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**GIL EDUARDO CORREIA COSTA**, filho de Manuel Avelino da Costa e de Maria Cecília Correia da Costa, nascido a 14.05.66, natural de São Roque, Funchal, morador na Estrada Comandante Camacho de Freitas n.º 657, Funchal, com o BI n.º 7315439 do Arquivo de Identificação de Funchal.

**JOSÉ MANUEL PINTO**, Filho de Manuel Pinto e de Matilde Vieira Borges, nascido a 15.05.52, natural de S. Martinho, morador na Rua Estrada do Pinheirinho n.º 55, Caniço, com o BI n.º 2341875 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**JOÃO ALBERTO GOUVEIA DA SILVA**, filho de Guilherme Eufémio Silva e de Maria José Gouveia da Silva, nascido a 26.3.56, natural de São Pedro, morador na Rua Dr. António Sales Caldeira, 18, São Martinho, Funchal, com o BI n.º 4731623 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**VITOR HUGO FERREIRA PEREIRA ABREU**, filho de Sidónio Pereira Abreu e de Alcinda Maria Ferreira, nascido a 20.1.61, natural de Santa Luzia, Funchal, morador na Rua Vale do Amparo, Edifício Dinis II, Apart. 1, R/C, Funchal, com o BI n.º 5498582, do Arquivo de Identificação do Funchal.

**RUBEN DINARTE SILVA ABREU**, filho de José Alberto Ornelas Abreu e de Elmina Teixeira Fernandes, nascido a 10.03.77, natural de São Pedro, morador na Rua 5 de Outubro n.º 43.º Andar Porta 2, Funchal, com o BI n.º 10962722, do Arquivo de Identificação do Funchal.

**LUÍS ANTÓNIO DE JESUS**, filho de João Viriato de Jesus e de Maria José Velosa de Jesus, nascido a 18.9.53, natural de S. Roque, morador no Caminho da Paz, freguesia do Caniço, Santa Cruz, com o BI n.º 232022 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**AGOSTINHO SILVÉRIO SOUSA**, filho de Agostinho de Sousa e de Maria Celeste de Sousa, nascido a 20.6.60, natural da Quinta Grande, Câmara de Lobos, morador na Rua Vale da Ajuda, Apart. Ajuda, 1.º C, São Martinho, Funchal, com o BI n.º 5457919 do Arquivo de Identificação do Funchal.

#### MEMBROS SUPLENTE

**RUI ANDRÉ GONÇALVES**, filho de Carlos Teodoro Gonçalves e de Celina Paixão Freitas, nascido a 30.11.52, natural de Santa Luzia, Funchal, morador na Rua da Levada de Santa Luzia 140, freguesia de Santa Luzia, Funchal, com o BI n.º 2347387 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**JOSÉ MANUEL CORREIA RODRIGUES**, filho de Arnaldo Rodrigues Jesus e de Maria da Conceição Correia Rodrigues, nascido a 02.07.51, natural de Anjos-Lisboa, morador à Rua do Til n.º 31, Imaculado Coração de Maria, Funchal, com o BI n.º 1278230 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**JAIME DANIEL CONCEIÇÃO PINTO**, filho de João Câncio Pinto e de Edite da Conceição Neto Pinto, nascido a 10.10.53, natural do Monte, morador Travessa do Rio de Janeiro n.º 2, Santa Maria Maior, Funchal, com o BI n.º 2373694 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**MIGUEL SÉRGIO CAMACHO GOUVEIA**, António José Pereira de Gouveia e de Iolanda Octávia Sílvia Fernandes Camacho, nascido a 09.11.76, natural de São Pedro, Funchal, morador no Caminho da Ladeira n.º 115, Santo António, com o BI n.º 10814943 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**MÁRIO HENRIQUE GOUVEIA VIEIRA**, filho de Mário Joaquim Vieira e de Maria Alegria Gouveia Vieira, nascido a 25.10.49, natural de Santa Maria Maior, Funchal, morador Estrada Visconde Caçongo n.º 37, Santa Maria Maior, Funchal, com o BI n.º 1289183 do Arquivo de Identificação do Funchal.

#### CONSELHO FISCAL

#### MEMBROS EFECTIVOS

**DIOGO JORGE FERREIRA LUÍS**, filho de José Luís e de Maria José Ferreira Luís, nascido a 13.11.66, natural do Monte, morador na Vereda do Miradouro n.º 14, Livramento, Funchal, com o BI n.º 7452865 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**MARCO JOSÉ, REINECKE PESTANAREIS**, filho de José Gaspar Pestana Reis e de Erna Ida Reinecke Pestana Reis, natural da Sé, Funchal, morador na Rua Elias Garcia, Edifício Elias Garcia 1, Bloco 5, 3.ºA, Santa Luzia, Funchal, com o BI n.º 5666066 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**LUÍSA MARIA S. GONÇALVES PONTE**, filha de Artur Gonçalves e de Maria José Sousa Teles Gonçalves, nascida a 15.07.63, natural de Santa Maria Maior, moradora no Bairro de Santa Maria, Casa 23, Funchal, Funchal, com o BI n.º 6441934 do Arquivo de Identificação do Funchal.

#### MEMBROS SUPLENTE

**PAULO DUARTE FREITAS NUNES**, filho de Agostinho da Mata Nunes e de Maria de Lurdes de Freitas, nascido a 25.01.70, natural de Santa Maria Maior, morador na Travessa Arquiteto Chorão Ramalho, Bloco 36.º Esquerdo, freguesia de S. Martinho, Funchal, com o BI n.º 9252746, do Arquivo de Identificação do Funchal.

**TITO ARSÉNIO PEREIRA DE GOUVEIA**, filho de Arsénio Bernardo Pereira de Gouveia e de Fernanda Lenine Conceição Pereira de Gouveia nascido a 14.10.55, natural de São Gonçalo, Funchal, morador na Rua dos Capitães, Porto Moniz, com o BI n.º 5081767 do Arquivo de Identificação do Funchal.

**MAVÍLIO JOÃO GOUVEIA RODRIGUES**, filho de João Rodrigues e de Maria Virgínia Gouveia Rodrigues, nascido a 21.07.64, natural de Santa Maria Maior, Funchal, morador no Caminho do Meio n.º 191, Choupana, Santa Maria Maior, com o BI n.º 9644835 do Arquivo de Identificação do Funchal.

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas . . . . .	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas . . . . .	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas . . . . .	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries . . . . .	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries . . . . .	€ 62,00	€ 31,36;
Completa . . . . .	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 41,02 (IVA incluído)