

**Acordo empresa entre a BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro -
Revisão global**

TÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

1- O presente acordo de empresa (doravante «acordo») aplica-se à entidade empregadora, BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA (doravante «BMO», «entidade signatária» ou «entidade empregadora»), CAE 66300, que o subscreve e aos respetivos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e no SIB (doravante designado por «sindicato representado»).

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados no sindicato representado, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço da entidade empregadora ou de empresas que lhe sejam financeiramente associadas ou que estejam economicamente interdependentes.

4- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este acordo uma empresa e 9 (nove) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector financeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia a seguir à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo, com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

4- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente conven-

ção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1- As partes podem a todo o tempo acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção coletiva.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do acordo ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3- A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

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

5- A decisão arbitral será tomada por maioria.

6- O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7- Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas dispõem.

8- Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9- O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

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

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

12- A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos do acordo de empresa.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste

acordo ou nos contratos de trabalho, a entidade empregadora está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

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

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

c) Manter permanentemente atualizado, na direção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer um deles;

d) No ato de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;

e) Informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2- A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do número 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade empregadora, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da internet ou intranet, ou com o seu envio para a caixa de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- É vedado à entidade empregadora:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade empregadora ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 29.^a e 30.^a;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita a entidade empregadora às sanções previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos no código deontológico das entidades patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade empregadora;

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

Cláusula 7.^a

Processo individual

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

2- O processo do trabalhador pode ser, 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 8.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do código deontológico da entidade empregadora ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1- 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.

2- 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.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para exercício da atividade sindical na entidade signatária do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato representado;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade empregadora - tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho - espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da entidade empregadora, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas mesmas;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envol-

vam contacto com o público;

- g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade empregadora, informações do seu interesse;
- h) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- i) Exigir da entidade empregadora o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.^a

Ausências dos representantes sindicais

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato representado podem dispor, globalmente, na entidade empregadora, para desempenho de cargos nos seus órgãos estatutários, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de um trabalhador com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho, sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação laboral avulsa.

2- Os membros da direção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso do sindicato representado, podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos.

3- Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos.

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

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

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas aos sindicatos representado em que estejam inscritos e remetê-lo-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

2- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade empregadora, as-

sim o autorizem.

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

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

6- As anomalias eventualmente detetadas no ficheiro informático referido no número 1 devem ser retificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 13.^a

Condições do local de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a entidade empregadora está obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Medicina do trabalho

1- A entidade empregadora encontra-se obrigada ao estrito cumprimento da legislação aplicável à medicina do trabalho.

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

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

4- A entidade empregadora signatária deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade empregadora, ou quem a represente na direção 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.

CAPÍTULO II

Estatuto profissional

Cláusula 15.^a

Funções

1- Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

Cláusula 16.^a

Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

a) Grupo A - categorias da área diretiva;

b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;

c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2- A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

Cláusula 18.^a

Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do tra-

balhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3- A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4- As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 20.^a e 136.^a, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5- A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 21.^a, 24.^a e 26.^a

Cláusula 19.^a

Aconselhamento e avaliação

1- A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no ato ou no dia de trabalho subsequente.

3- Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado ao sindicato representado, para conhecimento.

4- O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de autoavaliação.

Cláusula 20.^a

Promoções e progressões

1- Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E ou outra acordada em sede de comissão paritária.

2- Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no número 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

3- As notações referidas no número 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

Cláusula 21.^a

Comissão de serviço

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em

regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direção diretamente dependentes da administração.

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

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6- Quando a comissão de serviço se realizar fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 92.^a, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 22.^a

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

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 altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respetiva categoria.

Cláusula 23.^a

Período experimental

1- A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2- Nos casos em que se exija formação profissional inicial,

para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 24.^a

Estágio de ingresso

1- O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 25.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2- O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de *call center*, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos de lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

c) Três anos, nos restantes casos.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever de o empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Autoridade para as Condições de Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respetivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 26.^a

Estágio de acesso a categoria superior

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será

determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade empregadora comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

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

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

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

Cláusula 27.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado na entidade empregadora anteriormente à entrada em vigor do presente acordo.

2- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades empregadoras não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO III

Mobilidade dos trabalhadores

SECÇÃO I

Mobilidade funcional

Cláusula 28.^a

Mudança e equivalência de funções

1- A mobilidade funcional no âmbito da entidade empregadora só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2- A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade empregadora e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3- Para efeito do disposto no número 1, deverá ser estabelecido pela entidade empregadora um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre atividades ou funções conexas.

4- Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

SECÇÃO II

Mobilidade entre locais de trabalho

Cláusula 29.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de não ser atendido o fator de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 70.^a

3- O trabalhador que reúna determinado fator de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários fatores subsequentes.

4- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

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

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade empregadora

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

a) Dentro do mesmo município;

b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 quilómetros do seu local de trabalho ou da sua residência;

d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;

e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

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

3- No caso previsto na alínea e) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de tra-

balho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;

c) Filhos menores;

d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência.

5- Nas transferências a realizar, a entidade empregadora deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de fatores previstos no número 1 da cláusula anterior.

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

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade empregadora custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade empregadora.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da atividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de ações de formação profissional.

2- A entidade empregadora custeará as despesas diretamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 92.^a

CAPÍTULO IV

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 32.^a

Formação profissional

1- Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do setor.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4- O período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efetiva prestação do trabalho.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 92.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 33.^a

Horário do trabalhador-estudante

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos 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 respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, 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 34.^a

Férias e licença sem retribuição

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 entidade empregadora.

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 de 15 dias.

Cláusula 35.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano letivo, 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 dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas 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 medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 36.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da entidade empregadora, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada perí-

odo, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente 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, exceto se justificada por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 35.^a e 90.^a só são atribuídas se a entidade empregadora reputar aqueles cursos ou ações de interesse para a profissão.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 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 letivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 37.^a

Competência das entidades patronais

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

2- Os regulamentos internos que a entidade empregadora, observados os procedimentos previstos na lei, elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados ao sindicato representado, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 38.^a

Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3- O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 42.^a

4- O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a atividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do número 4 da cláusula 80.^a, da cláusula 86.^a, do número 2 da cláusula 89.^a e do número 8 da cláusula 112.^a

6- Caso haja de optar entre várias propostas de admissão em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade empregadora dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 40.^a

Períodos de funcionamento

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

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

a) Em geral, o período de funcionamento poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento

coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

c) Poderão funcionar continuamente: *i)* os serviços de informática; *ii)* as áreas de autorização de pagamentos; *iii)* outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 41.^a

Registo de tempos de trabalho

1- A entidade empregadora deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.

3- A entidade empregadora deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

Cláusula 42.^a

Período normal de trabalho

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

2- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transações, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 43.^a

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no número 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2- A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração da entidade empregadora; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projetos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no número 1.

3- Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4- O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no número 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no número 1.

5- Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6- A entidade empregadora deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adotado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7- O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8- Os números 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

Cláusula 44.^a

Horários de trabalho

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

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

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

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a presta-

ção de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

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

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

4- Excetua-se do previsto no número 2 o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.^a;

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

5- O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

6- Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto da entidade signatária e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

7- Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente acordo.

8- Os números 2 e 3 da cláusula 42.^a não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

Cláusula 45.^a

Horários diferenciados e por turnos

1- A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 42.^a, o qual, nos termos previstos na cláusula 43.^a, poderá ser aferido em termos médios.

2- A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 51.^a

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

Cláusula 46.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 47.^a

Trabalho noturno

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

2- O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

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

a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respetiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;

c) Os que impliquem responsabilidade pela receção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;

e) Os que pressuponham uma formação específica na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio direto aos membros do conselho de administração.

3- O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo

aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no número 1 ou no número 2 da cláusula 43.^a

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 51.^a deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- Os números 2 e 3 da cláusula 42.^a não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6- O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 49.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verificarem os condicionalismos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, doença crónica, filhos menores de 6 anos, frequência noturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

Cláusula 50.^a

Registo do trabalho suplementar

1- A entidade empregadora deve manter no local de trabalho um registo informático de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho

suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias:

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio-dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos números 5 e 6 da cláusula 44.^a, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

5- Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias de feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

6- Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de dezembro em dias diferentes, pode a entidade empregadora, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 52.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no número 2 da cláusula 73.^a

2- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho

prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

4- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o período 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.

6- Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, exceto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7- Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 53.^a

Acumulação de férias

1- As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nas alíneas seguintes:

a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

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

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

2- 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 entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

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

Cláusula 55.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da entidade empregadora, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 54.^a

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade empregadora, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 54.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção do período de férias considerados no número anterior constituem a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 58.^a

Mapa de férias

A entidade empregadora afixará no local de trabalho, até 15 de abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 59.^a

Diferimento do início do período de férias

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

Cláusula 60.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença 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 entidade empregadora exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 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, salvo acordo em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

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

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

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

8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 66.^a

Cláusula 61.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis se regressar no terceiro trimestre e 6 dias úteis se regressar no quarto trimestre.

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

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao 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 respetivo subsídio.

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

Cláusula 63.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade empregadora pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2- Da aplicação do disposto no número anterior 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 64.^a

Violação do direito a férias

1- Se a entidade empregadora, 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 primeiro trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 65.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
- 4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.
- 5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número dois o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
- 6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela entidade empregadora, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 67.^a

Prova das faltas por doença

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.
- 2- Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade empregadora pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.
- 3- No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 68.^a

Prova da situação de doença

- 1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.
- 2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:
 - a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
 - b) O período de incapacidade ou impedimento;
 - c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.
- 3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:
 - a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;
 - b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 69.^a

Exame médico

- 1- A convocatória para o exame médico a que se refere o número 2 da cláusula 67.^a faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.
- 2- No ato da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.
- 3- Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.
- 4- Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 70.^a

Junta médica de verificação de doença

1- Existindo desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante da entidade empregadora designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 8 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2- A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

Cláusula 71.^a

Falta aos exames médicos

1- A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

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

3- Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência

na antiguidade do trabalhador.

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

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

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 normal de trabalho, respetivamente.

SUBSECÇÃO III

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações 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 número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6- O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

Cláusula 75.^a

Regresso do trabalhador

1- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2- O trabalhador retomarará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

SUBSECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 111.^a, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respetiva categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

4- A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 77.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;

b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela entidade empregadora ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

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

d) Subsídios de almoço e de jantar;

e) Subsídios infantil e de estudos.

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

Cláusula 78.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador.

Cláusula 79.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no número 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 27.^a

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

Cláusula 81.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de janeiro.

Cláusula 82.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem 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 de admissão, o trabalhador tem 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 número 2 desta cláusula.

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A prestação de trabalho noturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade empregadora ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho noturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

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

Cláusula 84.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respetivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2- Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 85.^a

Trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1- A prestação de trabalho normal aos sábados, domingos, feriados e no dia 24 de dezembro dá ao trabalhador direito a descanso compensatório com duração equivalente ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, se o trabalhador assim o requerer.

2- O acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que

o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 83.^a e 84.^a

Cláusula 86.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 87.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respetivamente.

2- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do número 6 da cláusula 48.^a

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Noturno:

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

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

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

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

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

sendo R_{hn} 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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

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

sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para

além daquele período.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte 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 89.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, nos termos do previsto na cláusula 39.^a, têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

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

Cláusula 90.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

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

3- A entidade empregadora concederá também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio previsto no número anterior é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

5- O previsto na presente cláusula não invalida normas e políticas internas aplicáveis na BMO.

Cláusula 91.^a

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador no ativo que complete 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço tem direito a um prémio de antiguidade de valor igual a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efetiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição, respetivamente.

2- À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ou à data em que ocorra a resolução ou cessação do contrato de trabalho por motivo que não lhe seja imputável, o trabalhador tem 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 27.^a

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo

serviço só não são contados:

a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, o trabalhador tenha estado ausente do serviço mais de 25 dias úteis.

5- Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime de parentalidade, sempre que nos termos da lei as mesmas se considerem como prestação efetiva de trabalho;

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

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 das funções previstas nas cláusulas 10.^a e 11.^a

6- Quando se verificarem as situações previstas no número 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de 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.

Cláusula 92.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

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

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

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

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

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

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

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo IV.

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

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

21h00;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 93.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração.

Cláusula 94.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pela entidade empregadora, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a)* Exercício da atividade sindical;
- b)* Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c)* Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d)* Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a ação judicial.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora 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 96.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração.

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

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 97.^a

Sanções aplicáveis

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

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

2- As multas aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

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

5- A entidade empregadora suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

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

Cláusula 98.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

Cláusula 99.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou imperinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6- A entidade empregadora 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 respetiva comparência para o efeito.

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

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

9- Recebidos os pareceres referidos nos números 7 e 8 ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade empregadora dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10- 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 dos números 7 e 8, não podendo ser invocados

factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

11- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, nos casos dos números 3 e 8, à respetiva associação sindical.

12- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula 96.^a

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

Cláusula 100.^a

Notificação da nota de culpa

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

2- Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora 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 número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 101.^a

Instrução

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

Cláusula 102.^a

Aplicação da sanção

1- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *d)* do número 1 da cláusula 97.^a

2- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da en-

tidade empregadora com poderes bastantes e pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

3- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

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

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições de 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 entidade empregadora;

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

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

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

Cláusula 105.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 96.^a;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo ou este for inválido;

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

d) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

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

2- A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

3- O procedimento é inválido se:

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

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

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

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 10 da cláusula 99.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 e 11 da cláusula 99.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 106.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

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

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

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

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

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

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

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no número 4 da presente cláusula, as indemnizações previstas no número 2 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 107.^a

Garantia de benefícios

1- Sem prejuízo da cláusula 123.^a, número 1, a entidade empregadora subscritora do presente acordo garante, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respetivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes/beneficiários do fundo de pensões/adesão coletiva de que é associada aquela entidade, independentemente da data da respetiva admissão.

2- A entidade empregadora é, para todos os efeitos, conjuntamente responsável com o respetivo fundo de pensões/adesão coletiva pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo, respondendo apenas em caso de insuficiência de meios financeiros daquele.

3- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela entidade empregadora, por via do fundo de pensões/adesão coletiva, a diferença entre o valor desses benefícios e o do previstos neste acordo.

4- Para efeitos 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 da cláusula 111.^a

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

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

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, a entidade empregadora considere, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 3, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social.

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

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

Cláusula 108.^a

Fundo de pensões

1- Os benefícios previstos nas secções II e III deste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões fechado/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, instituído pela entidade empregadora e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões/adesão coletiva a que se refere o número anterior é constituído por um património autónomo exclusivamente afeto à realização dos planos de pensões da entidade empregadora, seu único e exclusivo associado.

3- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a entidade empregadora signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora signatária do presente acordo para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor atual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- A entidade empregadora deverá fornecer aos sindicato

representado cópia do contrato constitutivo/adesão coletiva do respetivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das suas responsabilidades.

5- O fundo de pensões/adesão coletiva é gerido por uma entidade gestora, podendo os sindicato representado acompanhar a respetiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões no mesmo previstos, nos termos da lei.

Cláusula 109.^a

Contribuições para o fundo de pensões/adesão coletiva (plano base)

1- 5 % da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora para financiamento do plano base.

2- O plano de pensões base a que se referem as contribuições previstas no número 1 supra é qualificado, nos termos da legislação aplicável aos fundos de pensões, como um plano não contributivo, não sendo os trabalhadores que realizam contribuições considerados como «participantes contribuintes».

3- As contribuições, mencionadas no número 2 da presente cláusula, não são reembolsáveis, destinando-se a financiar os benefícios do plano base, e consideram-se repercutidas/incluídas no valor dos benefícios pagos, nos casos em que, de acordo com o contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva, se haja verificado uma das circunstâncias que dá lugar ao pagamento de uma pensão.

Cláusula 110.^a

Junta médica de verificação do estado de invalidez

1- Quando existir desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2- As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;

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

c) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

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

3- Se a parte notificada para nomear médico que a representa 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.

4- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

Cláusula 111.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 27.^a deste acordo, sendo ainda reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado na signatária, em condições de reciprocidade.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 112.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível na entidade signatária do presente acordo

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço da entidade signatária do presente acordo, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez presumível), tem direito:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

3- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustado na mesma proporção.

4- Para efeitos do disposto no número 1, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fração do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

5- O trabalhador, nas situações previstas nos números an-

teriores, tem também direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de janeiro.

6- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com a entidade empregadora signatária, esteja ao serviço de instituição do setor bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados à entidade empregadora signatária, nem a transferência de responsabilidades prevista no número 3 da cláusula 108.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

7- Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas número 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respetiva categoria, para o grupo C.

8- O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

9- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

10- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

11- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

Cláusula 113.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efetivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 1 da cláusula 80.^a

2- O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 114.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora da signatária deste acordo ou do setor bancário, em caso de reciprocidade

1- O trabalhador da entidade signatária deste acordo, não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo regime de proteção social do setor bancário, em caso de reciprocidade, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pela signatária deste acordo, via fundo de pensões/adesão coletiva e correspondente ao tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

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

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

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

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 112.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela entidade empregadora, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos e é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

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

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição signatária, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 110.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 112.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 115.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição signatária vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 6 a 9 da cláusula 115.^a

9- A idade de referência prevista na alínea *b)* do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado da entidade signatária através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

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

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

b) Terem completado 57 anos de idade.

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

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data de pagamento da pensão.

Cláusula 115.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte na entidade signatária ou no sector bancário, em caso de reciprocidade

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 112.^a, a entidade signatária concederá:

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

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respetivamente, no ativo ou na reforma;

c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar,

a satisfazer em novembro e em janeiro, respetivamente.

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- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4- Os valores das pensões de sobrevivência são atualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.

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

a) O cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

c) Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no número 1 são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

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

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

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

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

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade gestora do fundo, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da junta de freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.

9- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

10- 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.

11- O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo,

sem prejuízo de direitos já adquiridos, ao abrigo de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à entidade signatária, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 116.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora da signatária ou do setor bancário

1- A morte do trabalhador ou do reformado prevista na cláusula 114.^a constitui a entidade signatária deste acordo na obrigação de conceder, por via do fundo de pensões/adesão coletiva uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no número 5 da cláusula anterior.

Cláusula 117.^a

Critérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto

1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de facto não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:

- a) Idade inferior a 18 anos;
- b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de facto;
- c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;
- e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que não consumado contra o cônjuge do outro.

2- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a entidade signatária nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias.

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

3- Presume-se a subsistência da união de fato na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia

integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

4- Quando a entidade signatária do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

5- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do número 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do número 5 da cláusula 115.^a, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.

6- Aplica-se ao unido de facto sobrevivente o disposto no número 9 da cláusula 115.^a, com as necessárias adaptações.

7- O disposto nesta cláusula aplica-se às situações de união de facto cujo prazo de dois anos se inicie a partir da data de entrega à entidade signatária da declaração sob compromisso de honra dos dois unidos prevista no número 3 da presente cláusula, juntamente com os elementos de prova também aí previstos.

8- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o prazo referido no número anterior será contado desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de facto, acompanhada dos elementos de prova previstos no número 2 da presente cláusula.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 118.^a

Âmbito e definições

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes do fundo de pensões/adesão coletiva, vinculados por contrato de trabalho à entidade signatária deste acordo, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

2- Para efeitos do previsto na presente secção, entende-se por:

a) Fundo de pensões/adesão coletiva, o fundo fechado ou a adesão coletiva de que a entidade signatária seja associada;

b) Associada, a entidade empregadora subscritora do presente acordo;

c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/adesão coletiva visando a atribuição dos benefícios previstos na presente secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para

o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

e) Remuneração anual, a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 119.^a

Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 são abrangidos por um plano complementar de pensões, dando continuidade ao regime que vigorou na entidade signatária ao abrigo do instrumento de regulamentação do trabalho que anteriormente lhe era aplicável, com duas vertentes:

a) Plano de contribuição definida não contributivo, estabelecendo os seguintes benefícios:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na Conta Participante prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na Conta Reposição prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

b) Plano de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo deverá continuar a assegurar os seguintes benefícios:

i) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança So-

cial ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;

ii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;

iii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50 % da pensão do plano complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

2- A Conta Participante prevista no número 1 a) i) anterior é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas nos termos do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente na entidade signatária do presente acordo.

3- O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida extinto em 14 de dezembro de 2012, conforme consagrado em anterior instrumento de regulamentação do trabalho que foi aplicável à entidade signatária do presente acordo.

4- Os benefícios decorrentes da Conta Participante serão financiados, para o futuro, por contribuições da entidade empregadora, correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, como contrapartida (matching) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

5- A Conta Reposição é constituída pelas unidades de par-

ticipação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões outorgado em 14 de dezembro de 2012 e do qual a entidade signatária era associado.

6- Para efeito do previsto no número 1 b) i) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

7- A transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais prevista em i) e ii) da alínea b) do número 1 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo/Adesão Coletiva em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

Cláusula 120.^a

Regras de aplicação

1- Salvo se outra coisa tiver sido consagrada no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Acordo de Adesão Coletiva, mais favorável aos trabalhadores, os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Sub-fundo Contas Individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando, porém, tal sujeito às seguintes condições e limites:

a) Qualquer dos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora, isto é, por facto imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a entidade empregadora, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;

b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante.

2- A unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais, no fundo de pensões, do qual a entidade subscritora deste acordo foi anteriormente associado, teve o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

3- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e a entidade empregadora signatária deste acordo, por qualquer causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:

a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e a Conta Reposição no Fundo de Pensões/Adesão Coletiva ou efetuar a transferência para outro

fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;

b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.

4- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, no momento do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

5- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na secção II antecedente.

6- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do Plano Complementar do Sub-fundo Benefício Definido identificadas no número 1 b) i) e ii) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e a entidade empregadora subscritora deste acordo e associada do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, salvo se outra coisa tiver sido deliberada pela entidade empregadora e vertida no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões/Contrato de Adesão Coletiva.

7- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço da entidade signatária e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma das entidades vinculadas pelo instrumento de regulamentação coletiva anteriormente em vigor na entidade signatária deste acordo (entidades do Grupo Banco Comercial Português), não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado àquela entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

SECÇÃO IV

Disposições especiais

Cláusula 121.^a

Doença

No caso de doença, a entidade empregadora signatária do presente acordo adiantará aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando-lhe posteriormente os trabalhadores, a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 122.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral da segurança social, são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições da entidade signatária do presente acordo e dos trabalhadores, dando sequência ao que já se encontra em execução em decorrência do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente da entidade subscritora deste acordo.

2- O valor das contribuições é de 1,5 % a cargo da entidade empregadora e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, como contrapartida (matching) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

3- Os novos trabalhadores, que venham a ser admitidos, deverão indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade empregadora creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades. Para os restantes trabalhadores mantêm-se as escolhas já oportunamente efetuadas, sem prejuízo do disposto no número 5 infra.

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

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

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

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

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pela entidade empregadora e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 115.^a para a atribuição de pensões de sobrevivên-

cia, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- As regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula, são as que se encontram em vigor e foram estabelecidas pela entidade empregadora signatária deste acordo.

Cláusula 123.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1- O disposto nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 inscritos no regime geral da segurança social, exceto quanto ao disposto na alínea b) do número 1 da cláusula 119.^a

2- O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos grupos A e B será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do presente acordo.

3- Os trabalhadores a que se reporta o número 1 ficam abrangidos pelo regime de proteção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores a que se refere o número 1 e aos respetivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exatos termos em que se encontra formulado.

CAPÍTULO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 124.^a

Direitos

1- Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas, abrangidos pela cláusula 1.^a deste acordo.

2- O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3- Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respetivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).

4- Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-

-se após a passagem à reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5- O benefício previsto no número 3 aplica-se aos familiares de trabalhadores ou de reformados falecidos que, à data do seu falecimento e nos termos do regulamento do SAMS, fossem beneficiários deste serviço de assistência.

6- O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo número 6 da cláusula 112.^a e pelas cláusulas 114.^a e 116.^a

Cláusula 125.^a

Contribuições para os SAMS

1- Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direitos às seguintes contribuições:

a) O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora corresponde a 6,5 % da remuneração mensal efetiva, tendo em conta o montante correspondente a 14 meses por cada ano;

b) As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas anualmente de acordo com o índice dos preços ao consumidor;

c) A cargo dos trabalhadores no ativo, a verba correspondente a 1,5 % da sua última retribuição mensal efetiva;

d) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por velhice e invalidez, a verba correspondente a 1,5 % das respetivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;

e) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5 % das pensões recebidas.

2- As contribuições prevista na alínea b) incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, consideram-se apenas os valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

4- A entidade empregadora remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

5- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.

6- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

7- As contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamen-

te nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.

CAPÍTULO III

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 126.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

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

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

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 127.^a

Princípios gerais

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

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

3- As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 128.^a

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respetiva retribuição efetiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho;

se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade empregadora deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade empregadora assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 129.^a

Incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efetiva, 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.

2- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra atividade compatível.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4- Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade empregadora deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 130.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 131.^a

Regime de proteção na parentalidade

1- A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de proteção na parentalidade.

2- Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula as entidades patronais suportam as contribuições da sua responsabilidade para os SAMS,

com base na remuneração mensal efetiva auferida pelo trabalhador, desde que este suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

CAPÍTULO V

Subsídios familiares

Cláusula 132.^a

Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

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

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da entidade empregadora, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 133.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

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

3- A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 36.^a e dos números 4 e 5 da cláusula 132.^a

4- Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2- À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de ho-

rário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 43.^a e no número 3 da cláusula 48.^a, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade empregadora quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;

b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo coletivo, no quadro das regras previstas nos números 1 a 4 da cláusula seguinte.

3- A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 135.^a

Transição de regimes

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

2- A entidade empregadora procederá à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas e o respetivo grau de responsabilidade.

3- A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efetivo exercício das respetivas funções.

4- As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são atualizáveis nos termos do número 6 da cláusula 107.^a, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 136.^a

Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 19.^a, 20.^a e 120.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção, pela entidade signatária, de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfabética, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 137.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 111.^a, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 138.^a

Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no número 1 da cláusula 84.^a enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 139.^a

Entrada em vigor e revisão do acordo

1- O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- A atualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adotada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 140.^a

Empréstimos à habitação

1- São garantidos os benefícios adquiridos à data da entrada em vigor do presente acordo, quanto a empréstimos à habitação, conforme previstos na cláusula 142.^o e anexos IV e VIII do acordo coletivo de trabalho, ora revogado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 29 de março de 2014.

2- A BMO apenas garante os direitos passados e já adquiridos nos termos do número 1 anterior, não assegurando, pela sua natureza descrita na cláusula 2.^a, quaisquer dos benefícios futuros.

Cláusula 141.^a

Favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica prejudicada a aplicação, direta ou indiretamente, de qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva, revogando-se o acordo coletivo de trabalho previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 29 de março de 2014, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, pelo que o presente acordo de empresa se constitui como uma revisão global.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A

Área diretiva

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

Categorias profissionais do grupo B

Área comercial

Diretor de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um back-office de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente ou gestor de carteira - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes ou portefólio, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

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

Gerente in store, assistente de cliente - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Área técnica

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

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

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

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

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

Área operativa/administrativa

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade empregadora; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, ela-

borando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

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

Área da saúde/ambiente

Médico - Exerce a medicina no âmbito da entidade empregadora e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade empregadora.

Categorias profissionais do grupo C

Área de apoio

Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos *
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14

Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Gestor de carteira	5
		Supervisor	5
		Gerente in store	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ Administrativa	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
Chefe de secção		9	
Subchefe de secção		8	
Chefe de sector		8	
Secretário		6	
Supervisor		5	
Assistente operacional		5	
Saúde/Ambiente		Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C	Telefonista	3	
	Contínuo	2	
	Motorista	2	
	Auxiliar	1	

* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5 255,01
19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	1 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	580,00
1	580,00

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores
80. ^a	Diuturnidades	41,09
89. ^a	Subsídio de almoço	9,39
90. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,59
92. ^a (3 e 5)	Ajudas de custo:	50,98
	a) Em Portugal	177,50
	b) No estrangeiro	15,89
	c) Apenas uma refeição	
126. ^a	Indemnização por acidente em viagem	151 228,36
130. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 228,36
132. ^a	Subsídio infantil	25,41
133. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,50
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	39,92
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	49,71
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade	60,29
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	68,87	

ANEXO V

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

ANEXO VI

Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Último período

(Cláusula 112.^a)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Anos																					
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%	
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,59%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%	
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,79%	19,07%	18,49%	18,82%	13,98%	13,79%	13,69%	14,00%	13,03%	12,05%	
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,99%	21,19%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%	
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,19%	23,30%	22,60%	22,99%	17,09%	16,85%	16,73%	17,18%	16,01%	14,73%	
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,36%	18,74%	17,47%	16,08%	
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,79%	34,69%	34,68%	34,66%	28,58%	27,54%	26,71%	27,18%	20,20%	20,04%	19,89%	20,30%	18,92%	17,41%	
17	39,32%	41,10%	40,42%	39,64%	39,03%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,39%	22,09%	21,93%	22,38%	20,86%	19,19%	
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,48%	31,50%	32,06%	23,96%	23,63%	23,46%	23,94%	22,31%	20,53%	
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,59%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,52%	25,17%	24,99%	25,50%	23,76%	21,86%	
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	27,08%	26,72%	26,52%	27,07%	25,23%	23,21%	
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,64%	28,26%	28,05%	28,63%	26,68%	24,55%	
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,59%	51,57%	51,54%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,20%	29,80%	29,58%	30,19%	28,13%	25,88%	
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	45,44%	43,78%	42,45%	43,20%	32,29%	31,85%	31,62%	32,27%	30,07%	27,67%	
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,85%	33,39%	33,15%	33,83%	31,52%	29,00%	
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,41%	34,93%	34,68%	35,39%	32,98%	30,34%	
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,97%	36,48%	36,21%	36,95%	34,43%	31,68%	
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,54%	38,02%	37,74%	38,51%	35,89%	33,02%	
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	40,10%	39,56%	39,27%	40,08%	37,35%	34,36%	
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	72,02%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	42,18%	41,61%	41,30%	42,16%	39,29%	36,15%	
30	76,80%	80,29%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,74%	43,15%	42,83%	43,72%	40,74%	37,48%	
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,35%	77,31%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,30%	44,69%	44,36%	45,28%	42,19%	38,81%	
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,69%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,87%	46,23%	45,89%	46,84%	43,65%	40,16%	
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,43%	47,78%	47,42%	48,40%	45,10%	41,49%	
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,06%	85,63%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,99%	49,32%	48,95%	49,96%	46,55%	42,83%	
35	100%	96,50%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,29%	70,62%	68,47%	69,69%	52,07%	51,37%	50,99%	52,04%	48,49%	44,61%	

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Nível	Anexo III	% Anexo VI	Mensalidades
20	5 255,01	44,61 %	2 344,26
19	4 833,98	48,49 %	2 344,00
18	4 503,90	52,04 %	2 343,83
17	4 148,15	50,99 %	2 115,14
16	3 801,46	51,37 %	1 952,81
15	3 458,76	52,07 %	1 800,98
14	2 383,46	69,69 %	1 661,03
13	2 227,06	68,47 %	1 524,87
12	1 997,58	70,62 %	1 410,69
11	1 791,01	73,29 %	1 312,63
10	1 346,21	88,87 %	1 196,38
9	1 249,24	88,91 %	1 110,70
8	1 120,39	88,96 %	996,70
7	1 029,58	89,20 %	918,39
6	972,31	89,64 %	871,58
5	860,96	90,77 %	781,49
4	748,54	92,18 %	690,00
3	653,42	94,00 %	614,21
2	580,00	100 %	580,00
1	580,00	100 %	580,00

Mensalidades mínimas:

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54
Grupo C	580,00

ANEXO VIII

Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência

Nível	(Percentagem)	
	A)	B)
20	25,57	60
19	27,79	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60

11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

A) Morte no ativo.

B) Morte na reforma.

ANEXO IX

Informação a enviar aos sindicatos e SAMS

Elementos de identificação e data de processamento

Nome.

Data de nascimento.

Sexo.

Número de contribuinte:

Código sindicato: (0 - não sindicalizado) (A - SNQTB) (B - SIB);

Código de banco;

Código balcão.

Morada do local de trabalho:

Unidade orgânica;

Número de sócio;

Número de trabalhador;

Regime de segurança social (O - CAFEB), (V - regime geral de Segurança Social).

Número de beneficiário da Segurança Social.

Número de beneficiário dos SAMS:

Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional

Vínculo (1 - efetivo) (2 - contrato a termo certo) (3 - reformado) (4 - pensionista cônjuge) (5 - pensionista filho).

Data início do vínculo.

Descontinuidade na banca.

Data de admissão na banca.

Data de admissão na empresa.

Data de readmissão na empresa:

Habilitações literárias;

Tempo de função pública;

Grupo;

Data de colocação no grupo;

Nível;

Data de nível;

Categoria;

Data de colocação na categoria;

Vencimento base;

Número de diuturnidades;
Valor de diuturnidades;
Tipo de isenção de horário (0 - não tem isenção)
(1 - 1 h isenção) (2 - 2 h isenção);
Valor de isenção de horário;
Pensão de reforma.

Pensão de sobrevivência;
Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;
Subsídio de almoço;
Subsídio infantil;
Subsídio de estudo;
Subsídio de trabalhador-estudante;
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Situações e ocorrências específicas

Situação (A - efetivo) (CT - contrato a termo)
(H - pensionista) (F - falecido) (NI - reforma por invalidez)
(X - despedido) (Y - pediu demissão) (A - readmitido)
(E - expatriado) (SM - serviço militar).
Data de início da situação.
Data de fim da situação.
Ocorrência (D - doença) (AT - acidente de trabalho)
(L - licença sem retribuição) (SC - suspensão do contrato de trabalho) (RQ - requisitado) (MD - mudança de grupo)
(MR - mudança de situação contratual).
Data de início da ocorrência.
Data de fim da ocorrência.

Contribuições

Quotização sindical.
Contribuição para o FCS ou FIA.
Contribuição para o SAMS - trabalhador.
Contribuição para o SAMS - empresa.

Valores totais

Número de trabalhadores.
Vencimentos base.
Diuturnidades.
Isenções de horário.
Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.
Subsídios de almoço.
Subsídios infantis.
Subsídios de estudo.
Subsídios de trabalhador-estudante.
Propinas.
Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados.

Quotizações sindicais.

Contribuições para o FCS ou FIA.

Contribuições para o SAMS - trabalhadores.

Contribuições para o SAMS - empresa.

Feito em Lisboa, a 20 de dezembro de 2018, abrangendo 1 (uma) entidade empregadora e 9 (nove) trabalhadores, a ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pela BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA:

João Mário Martins Ferro dos Santos, na qualidade mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca (SIB):

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 11/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD (atividade de limpeza em aeronaves)

Acordo entre Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA, contribuinte fiscal n.º 502117281, registada na Conservatória do Registo Comercial de Sintra sob o mesmo número, com sede na Rua da Barruncheira, n.º 6, Piso 2, 2790-034 Carnaxide, representada pelos seus administradores Dr.ª Tatiana Ferreira Luz Pereira, contribuinte fiscal n.º 212595075, e Dr. David Pinheiro Lobo Oliveira, contribuinte fiscal n.º 217945490, ambos com domicílio profissional na sede da primeira, com poderes para o acto conforme certidão de registo comercial com o código de consulta 4443-1564-2652, doravante denominada abreviadamente por empresa;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria,