



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 897

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 898

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado 900

- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário 954

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos - Constituição 1005

II – Direção:

- SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos - Eleição 1012

- Federação Nacional de Ferroviários - FNF - Eleição 1012

- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Eleição 1013

- Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição 1013

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição 1014

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Eleição 1014

- Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição 1015

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Aptivport Services, SA - Convocatória	1016
- SNA Europe (Industries), L. ^{da} - Convocatória	1016

II – Eleição de representantes:

- Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L. ^{da} - Eleição	1016
- FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA - Eleição	1017

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho - com Declaração de Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de junho - alterada pela Portaria n.º 411-A/2019, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro.

Com a atualização da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) para o ano de 2020, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 167/2019, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 224, de 21 de novembro, torna-se necessário proceder à atualização das retribuições mínimas da tabela salarial previstas na Portaria n.º 411-A/2019, que aprovou a revisão do regulamento de condições mínimas de trabalho daqueles trabalhadores administrativos. Assim, verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções, determino ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do

Código do Trabalho o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

Um representante do Ministério da Economia e da Transição Digital;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério do Ambiente e da Ação Climática;

Um representante do Ministério da Agricultura;

Um representante do Ministério do Mar;

Um assessor nomeado pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;

Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);

Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;

Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitado, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessados.

30 de janeiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, abrange as relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão do contrato coletivo, no território do Continente, às Instituições Particulares de Solidariedade Social não filiadas na confederação outorgante, abrangendo as instituições que exercem atividade no setor social, incluindo as Santas Casas da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)*

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 13 253 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9,1 % são homens e 90,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4415 TCO (33,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8838 TCO (66,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e o decréscimo dos rácios dos percentis de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 1, de 13 de janeiro de 2020, ao qual deduziu oposição a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e a União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Em síntese, A FNSTFPS alega que tem convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito da aplicação da extensão.

Em síntese, alega a UMP que a portaria de extensão não deve ser emitida porque existindo regulamentação coletiva própria aquela não acarreta qualquer benefício económico e/ou social para o setor. No entanto, a ser emitida, deve excluir do âmbito da extensão a UMP e as misericórdias suas associadas, por força do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, uma vez que tem regulamentação própria - designadamente acordos de empresa celebrados com diversas associações sindicais - e que as Santas Casas da Misericórdia têm também outorgado diversos acordos de empresa e acordos coletivos.

Em matéria de emissão de portarias de extensão, determina o artigo 515.º do CT que a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho. Neste desiderato, as portarias de extensão têm somente como âmbito de aplicação as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva (contrato coletivo, acordo coletivo, acordo de empresa), acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. Sendo esta regra legal imperativa, a sua observância (a todo o momento) não carece de norma expressa no articulado da portaria de extensão - que tem a natureza de regulamento administrativo - no sentido da exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, atendendo a que no âmbito do setor social as atividades prosseguidas pelas Instituições Particulares de Solidariedade Social estão abrangidas por diversas convenções coletivas e que o eventual desconhecimento pelos seus destinatários do imperativo legal inscrito no artigo 515.º do CT pode suscitar alguma incerteza quanto ao âmbito de aplicação real da presente portaria, estatuiu-se, expressamente, no número 3 do artigo 1.º do projeto da presente portaria uma norma que clarifica que a «... extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho». Norma que se mantém na presente portaria.

No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea a) o número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão

do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Considerando ainda que, em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, o artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, confere às suas uniões, federações e confederações capacidade para a negociação de convenções coletivas de trabalho aplicáveis às instituições nelas filiadas e que neste desiderato assiste à UMP a defesa dos interesses das instituições nela filiadas, designadamente as Santas Casas da Misericórdia, excluem-se do âmbito de aplicação da presente extensão as instituições filiadas na UMP.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre Instituições Particulares de Solidariedade Social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

4- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS nem às Instituições Particulares de Solidariedade Social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2019.

12 de fevereiro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 6, 1050-177 Lisboa; com o número de pessoa coletiva 501403736 e o Sindicato Independente da Banca, com sede na Av. Casal Ribeiro, 17 B, 1049-102 Lisboa, com o número de pessoa coletiva n.º 504837320, por um lado, e, por outro lado, 1) o Banco Comercial Português, SA, com sede na Praça D. João I, n.º 28, 4049-060 Porto, com o número de pessoa coletiva 501525882, contribuinte da Segurança Social 20010152448; 2) o Millennium bcp, Prestação de Serviços, ACE, com sede na Rua Augusta n.º 62 a 96, Lisboa, com o número de pessoa coletiva 503705373, contribuinte da Segurança Social 20007461601; 3) o BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, com sede na Avenida Professor Cavaco Silva, Edifício 1, Porto Salvo, com o número de pessoa coletiva 501731334, contribuinte da Segurança Social 20004512293; 4) o Banco de Investimento Imobiliário, SA, com sede na Rua Augusta, n.º 84, Lisboa, com o número de pessoa coletiva 502924047, contribuinte da Segurança Social 20006217928; 5) o Banco Activobank, SA, com sede na Rua Augusta, n.º 84, Lisboa, com o número de pessoa coletiva 500734305, contribuinte da Segurança Social 20003437206; 6) o OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, com sede na Rua do Mar da China, n.º 3, 1990-138 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 506671437, contribuinte da Segurança Social 20015601260; 7) Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, com sede na Avenida Professor Cavaco Silva, Edifício 1, Porto Salvo, com o número de pessoa coletiva 507552881, contribuinte da Segurança Social 20018126356, acordam - em consequência da «proposta de mediação» formulada nos termos do artigo 527.º do Código do Trabalho, no âmbito do respetivo processo de conciliação e mediação - na alteração salarial e cláusulas de expressão pecuniária do acordo coletivo de trabalho que os vincula, com versão consolidada publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2014, com a

respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017 e retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018, fixando os seguintes valores para a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária com efeitos desde 1 de janeiro de 2018:

1- Os valores mínimos da tabela salarial (anexo III) passam a ser os seguintes:

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	2018
20	5 281,29 €
19	4 858,15 €
18	4 526,42 €
17	4 168,89 €
16	3 820,47 €
15	3 476,05 €
14	2 395,38 €
13	2 238,20 €
12	2 007,57 €
11	1 799,97 €
10	1 352,94 €
9	1 255,49 €
8	1 125,99 €
7	1 034,73 €
6	979,60 €
5	867,42 €
4	754,15 €
3	658,32 €

2	584,35 €
1	584,35 €

2- Os valores das prestações pecuniárias do anexo IV (cf. cláusula 86.^a, 95.^a, 96.^a, 98.^a, número 2 e 5, 127.^a, 131.^a, 140.^a, 141.^a, artigo 3.º do regulamento do crédito à habitação passam a ser os seguintes:

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cf. cláusula do ACT	Assunto	Desde janeiro 2018
86. ^a	Diuturnidades	41,30 €
95. ^a	Subsídio de refeição	9,50 €
96. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,69 €
98. ^a (número 2 e 5)	Ajudas de custo	
	a) Em Portugal	51,23 €
	b) No estrangeiro	178,39 €
	c) Apenas uma refeição	15,97 €

127. ^a	Indemnização por acidente em viagem	151 984,50 €
131. ^a	Indemnização por morte de acidente de trabalho	151 984,50 €
140. ^a	Subsídio infantil	25,54 €
141. ^a	Subsídio trimestral de estudo	
	a) 1.º ciclo do ensino básico	28,64 €
	b) 2.º ciclo do ensino básico	40,12 €
	c) 3.º ciclo do ensino básico	49,96 €
	d) Ensino secundário	60,59 €
Artigo 3.º Regulamento crédito à habitação	e) Ensino superior	69,21 €
	a) Até ao nível 13	184 552,61 €
	b) Nível 14 e seguintes	206 264,68 €

3- Os valores das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível resultarão da aplicação das percentagens fixados nos anexos V e VI.

ANEXO VI

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível -
Último período (cláusula 119.ª)**

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
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 %	100 %	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 %

4- Os valores das contribuições para os SAMS (cf. cláusula 101.ª) previstos no anexo XI passam a ser os seguintes:

ANEXO XI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS, nos termos da cláusula 101.ª (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Desde janeiro 2018
Por cada trabalhador no ativo	128,14 €
Por cada reformado	88,44 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 122.ª para a pensão de sobrevivência	38,12 €

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

5- Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados são devidos com efeitos desde 1 janeiro de 2018.

6- Os retroativos decorrentes deste acordo serão pagos em outubro de 2019.

7- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que o número de trabalhadores abrangidos com este acordo são potencialmente 1725 e o número de empresas 7.

Feito em Lisboa, a 26 de setembro de 2019, num único exemplar que, depois de assinado pelos mandatários das entidades empregadoras e da Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Pelo Banco Comercial Português SA, Millennium bcp, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco ActivoBank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

Susana Maria Santos Afonso, mandatária.

Pedro Alexandre Aires Pires, mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e profissional

1- O presente acordo coletivo de trabalho obriga as instituições e os sindicatos que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e pelo Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificadaamente por sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

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

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

4- O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território português, no âmbito do setor bancário e financeiro.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.ª

Deveres das instituições

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requiera, 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 sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo coletivo de trabalho;

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 do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

d) No ato de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento que identifique a instituição e 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, bem como a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho;

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 instituição, considera-se cumprida 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 às instituições:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão 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 instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Despedir sem justa causa o trabalhador;

f) Obrigar o uso de farda.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei.

Cláusula 4.^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 decorrentes das normas previstas 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, de acordo com os termos e 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;

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 5.^a

Processo individual

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

2- O processo do trabalhador pode ser, 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 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

b) Quando as julgue ilegítimas;

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

d) Quando da sua execução possa reccar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 7.^a

Arbitragem

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

Cláusula 8.^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 1 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 5 anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Encerramento e transmissão da empresa ou do estabelecimento

Cláusula 9.^a

Encerramento temporário da empresa ou do estabelecimento

1- No caso de encerramento temporário de uma empresa ou dum estabelecimento, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

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

3- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa prestar serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta.

Cláusula 10.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

No caso de encerramento definitivo dum estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição da instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou do estabelecimento

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, algum contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra empresa outorgante, noutra estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho outorgados e vencidas até à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3- Para efeitos do número 2, o adquirente, depois de cumprido o dever de informação aos representantes dos trabalhadores sobre a data e os motivos da transmissão, bem como das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes, pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

SECÇÃO III

Actividade sindical nas instituições

Cláusula 12.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou secretário-geral, presidente de central sindical ou membro do conselho diretivo do SAMS/Quadros ou do conselho de gerência do SAMS/SIB, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Até 999 trabalhadores: nove, a tempo inteiro;
- b) Entre 1000 e 2000 trabalhadores: dez, a tempo inteiro;
- c) Acima de 2000 trabalhadores: onze, a tempo inteiro.

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 de cada 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 representados 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 representados.

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.

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados até ao nível 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurados desde a data de entrada em vigor da presente alteração, num máximo de dois trabalhadores por ano;

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

Cláusula 13.^a

Direitos sindicais

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, são reconhecidos os seguintes direitos:

a) Criar secções e comissões sindicais;

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

c) Relativamente aos membros das direções sindicais, do conselho diretivo do SAMS/Quadros e do conselho de gerência do SAMS/SIB, a três membros do secretariado de comissões ou secções sindicais, e aos representantes sindicais na direção da instituição de Segurança Social do setor bancário, dispor do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;

d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor 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, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias, e, para além disso, considerar justificadas as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das respetivas funções, as

quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo;

e) Relativamente aos elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, dispor dos dias necessários para apresentar 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 empresa, dos sindicatos;

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

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

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

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

j) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros das direções sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;

k) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

SECÇÃO IV

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 14.^a

Condições do local de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas 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 por em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 15.^a

Medicina do trabalho

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

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

3- Os serviços de medicina do trabalho deverão por em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, devendo ser informados, pela instituição ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.

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

5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na 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 funcional

Cláusula 16.^a

Garantia do exercício de funções

1- Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, de acordo com o que em cada momento lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais 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 6 meses, um estatuto profissional equivalente à sua categoria.

Cláusula 17.^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.

3- Consideram-se categorias profissionais específicas ou de enquadramento aquelas que envolvem o exercício de atividades próprias das instituições de crédito e das sociedades financeiras ou cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica, considerando-se como tais as categorias do grupo A, bem como as categorias do grupo B nas áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, com nível mínimo 8 e reconhecidas pelo SNQTB.

Cláusula 18.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

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

Cláusula 19.^a

Procuradores

[Eliminada.]

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 20.^a

Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adaptação, nos conhecimentos técnico profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

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

4- As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.^a, estão sujeitas a aprovação superior.

5- A promoção a determinadas categorias profissionais pode estar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 24.^a e 30.^a

Cláusula 21.^a

Aconselhamento e avaliação

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

liação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, que deverá assinar o respetivo processo.

3- Os termos de realização da avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado aos sindicatos, para conhecimento.

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

Cláusula 21.^a-A

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrar com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 22.^a

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador, nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

Cláusula 22.^a

Progressões e promoções

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

a) Grupo B:

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

b) Grupo C:

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

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

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

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

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula todos os representantes sindicais ausentes nos termos permitidos pela cláusula 12.^a

Cláusula 23.^a

Correção da retribuição de base

[Eliminada.]

Cláusula 24.^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 instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

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

3- 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 3 anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

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

5- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá, por acordo entre a Instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.^a

Cláusula 25.^a

Funções de chefia interinas

1- Quando o trabalhador assumir interinamente funções de chefia, não poderá a situação prolongar-se por período superior a 120 dias.

2- O exercício de funções interinas tem que merecer o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 26.^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 notação superior a 75 % 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 27.^a

Período experimental

1- O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de 6 meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

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

Cláusula 28.^a

Estágio de ingresso

1- O ingresso na empresa 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 29.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicadas 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 os níveis 4 e 5.

3- O contrato a termo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

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

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção Geral do 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 adstrito 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 30.^a

Período de estágio

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do gru-

po 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, em caso de não confirmação na categoria profissional, comunicar a decisão ao trabalhador nos 30 dias subsequentes, a qual respeitará unicamente a factos ocorridos no período de estágio.

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

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.^a

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

Cláusula 31.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, é reconhecido o tempo de serviço prestado fora das instituições signatárias sempre que as respetivas entidades também reconheçam o tempo de serviço naquelas prestado, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 32.^a

Mobilidade e equivalência de funções

1- A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respetiva.

2- Deverá ser estabelecida, pela entidade empregadora, a equivalência entre atividades ou funções conexas, ainda que abrangendo áreas funcionais distintas, a que correspondam idênticos estatutos retributivos, facilitando, quando necessário, a aquisição dos conhecimentos técnico profissionais requeridos para a efetivação desta equivalência.

Cláusula 33.^a

Prioridade na transferência de trabalhadores

1- Nas transferências de trabalhadores, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Mérito demonstrado nas avaliações de desempenho;

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

- 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 b) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.^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.

Cláusula 34.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro do distrito para o qual foi contratado ou para localidade de distrito contíguo.

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

3- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a Instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

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

Cláusula 35.^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 98.^a

Cláusula 36.^a

Mobilidade interempresas

1- Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades empregadoras outorgantes, para agrupamentos

complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efetuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

a) Cedência ocasional sem modificação da entidade empregadora;

b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

2- As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 37.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1- Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respetiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2- As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 38.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional referida na alínea a) do número 1 da cláusula 36.^a não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

3- A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão a identificação do trabalhador cedido, as razões que determinam a cedência, a atividade a executar, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

Cláusula 39.^a

Transferência reversível

1- A transferência reversível referida na alínea b) do número 1 da cláusula 36.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2- A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 37.^a

CAPÍTULO V

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 40.^a

Formação

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

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 41.^a

Horário do trabalhador-estudante

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

2- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8h00, nem terminar depois das 20h00.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante 3 dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até 6 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 de 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 dis-

posto 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 42.^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 instituição.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 43.^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, 2 dias para a prova escrita, mais 2 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 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa, ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de 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 1 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 44.^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 instituição, da frequência do ciclo

preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

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

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará das 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 justificado por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 96.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar aos sindicatos, para conhecimento.

Cláusula 46.^a

Falhas de caixa

1- Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no

exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou atos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2- A determinação de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador, só poderá ser invocado pelas entidades subscritoras mediante elaboração e decisão de inquérito de apuramento de responsabilidades por parte dos serviços de auditoria.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 47.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

Cláusula 48.^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 80 % 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 49.^a

4- Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles 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 e da cláusula 91.^a

Cláusula 49.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 35 horas semanais e 7 horas por dia.

2- A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de quatro me-

ses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 50.^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 8h00 e as 20h00, 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 8h00 às 20h00;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação 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, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

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

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento 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 anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, em que poderão ser estabelecidos horários fora do período referido no número anterior e compatíveis com os períodos de funcionamento observados nesses espaços;

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) Unidades que podem funcionar continuamente - (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) as áreas de autorização de pagamentos, (v) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente;

d) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos.

5- O estabelecimento do horário de trabalho ao sábado,

domingo e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos no número anterior, 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 das entidades empregadoras signatárias do presente acordo 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 ACT.

Cláusula 51.^a

Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 horas de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

e) Gravidez;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3- Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar noturno.

Cláusula 52.^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 200 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, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

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, ou consentida pela hierarquia direta do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

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

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, 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 12 horas de antecedência.

8- As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um registo informático, que deverá reunir condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário, de onde constem as horas de trabalho suplementar efetuadas por cada trabalhador, o qual deve ser visado informaticamente pelo trabalhador imediatamente após a realização desse trabalho.

Cláusula 53.^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 49.^a, o qual, nos termos aí previstos, 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 56.^a

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

Cláusula 54.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2h30, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a 30 minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalha-

dores 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 caráter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo 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 2 da cláusula 49.^a

4- Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, 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.

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

§ 1.º

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 56.^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- Nas situações previstas nos números 4 e 5 da cláusula 50.^a, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 57.^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 78.^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, 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 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

6- Da aplicação do disposto no número 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta e quatro dias úteis.

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

Cláusula 58.^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 do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 59.^a

Férias do agregado familiar

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

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

Cláusula 60.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 61.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 58.^a

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 58.^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 consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, 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 62.^a

Mapa de férias

As instituições afixarão nos locais 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 63.^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 64.^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 Instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no 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 patronal 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 previstos na lei.

Cláusula 65.^a

Férias em caso de mudança de entidade empregadora

1- A mudança do trabalhador para outra entidade empregadora signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2- Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 66.^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 nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

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

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

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

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 67.^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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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 68.^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 de 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.

4- Quando a licença sem retribuição for motivada por razões de maternidade, a trabalhadora terá direito, no ano de regresso ao serviço, ao período de férias e respetivo subsídio proporcional ao tempo prestado no ano de início e no ano da cessação da licença, com o limite de 25 dias úteis de férias, não se aplicando neste caso o previsto no número 3 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda 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 70.^a

Violação do direito a férias

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

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

§ 2.º

Faltas

Cláusula 71.^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 72.^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 assis-

tência 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 2 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

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

Cláusula 72.^a-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 73.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

4- Sem prejuízo da instituição poder verificar a situação de doença e a natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico, 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, salvo nas situações em que este não recorra a assistência médica na doença.

5- Nas situações previstas na parte final do número anterior, o trabalhador deve comunicar, no início da situação de doença, a falta e a inexistência de assistência médica à Instituição, podendo esta convocar o trabalhador para um exame médico.

6- No caso dos trabalhadores inscritos no Regime Geral de Segurança Social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime para a comunicação e prova das faltas por doença.

Cláusula 74.^a

Exame médico

1- A convocatória para o exame médico a que se referem os números 4 e 5 da cláusula anterior 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 75.^a

Junta médica de verificação de doença

1- Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar 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 do empregador designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 8 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 15 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, designadamente os honorários dos médicos.

4- Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 76.^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 77.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, 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 78.^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 tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro do subsídio de férias.

§ 3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 79.^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 1 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 1 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 torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 100.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 80.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 81.^a

Regresso do trabalhador

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

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

§ 4.º

Licença sem retribuição

Cláusula 82.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos V e VI, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 100.^a

4- Durante o mesmo período, 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.

5- Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adotados ou adotandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de 3 anos.

6- O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remuneração e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 83.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a Segurança Social.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

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

c) Subsídios de almoço e de jantar;

d) Subsídios infantil e de estudo.

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

Cláusula 84.^a

Tempo e forma de pagamento

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

Cláusula 85.^a

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 e *n* o período normal de trabalho semanal em horas.

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

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito, por cada 4 anos de serviço efetivo, contados a partir da data de vencimento da última diuturnidade vencida ao abrigo do anterior regime, ou desde a data da admissão para os novos trabalhadores, a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de 8 diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao primeiro 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 31.^a

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

Cláusula 87.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de valor igual à maior retribuição mensal 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 terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

Cláusula 89.^a

Remuneração de trabalho noturno

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

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

Cláusula 90.^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- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 91.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a formula estabelecida na cláusula 85.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de atividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 92.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no Regime Geral de Segurança Social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social é majorada de modo que recebam

retribuição líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 93.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2- O trabalho suplementar noturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;

b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja 218,75 %.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do número 1 da cláusula 95.^a

4- O trabalho 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:

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

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

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda 7 horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

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

sendo R_{hn} valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das 7 horas.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 95.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20h30, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 94.^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 excedam, em média, o correspondente período semanal de trabalho em 5 ou 10 horas, 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 4 da cláusula 55.^a

Cláusula 95.^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 têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

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

Cláusula 96.^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 instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3- As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio de estudo é devido mensalmente de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 97.^a

Prémio de final de carreira

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

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

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

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva.

5- À data da entrada em vigor da nova redação da presente cláusula, será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado do seguinte modo:

a) Considerar-se-ão todos os meses de serviço, cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 31.º;

b) Para efeitos da determinação dos meses de bom e efetivo serviço, só não são considerados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

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

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas no capítulo IV do título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;
- e) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- f) Exercício das funções previstas nos corpos gerentes dos sindicatos e dos SAMS.

7- Os trabalhadores que pretendam receber o prémio de antiguidade aos 30 anos de bom e efetivo serviço deverão manifestar a sua opção com o mínimo de 30 dias de antecedência relativamente à data em que perfaçam aquele período de antiguidade.

Cláusula 98.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1- Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora, mas sem prejuízo das seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade empregadora o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a entidade empregadora pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade empregadora custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade empregadora.

2- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão

cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

3- Os trabalhadores do grupo A ou de grau I da área técnica, em alternativa à ajuda de custo prevista no número anterior, serão reembolsados das despesas efetuadas, contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6- Para além do previsto nos números 3 a 5, a entidade empregadora reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

10- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo como o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

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

Cláusula 99.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, SA, de um bônus 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 do banco.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

1- As instituições signatárias descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas aos sindicatos e remetê-los-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

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

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

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

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, que não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e/ou funções.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

1- São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca os respetivos sócios, mantendo-se essa situação após a passagem à reforma.

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

i) As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

ii) O disposto na presente subalínea aplica-se a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da antiga redação da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a) S, o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 83.^a, o valor da mensalidade estabelecida na cláusula 119.^a e o correspondente a diuturnidades estabelecido na cláusula 120.^a e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 122.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.^o mês;

b) Os valores de 5986,00 euros e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;

c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS do SNQTB e ao SAMS do SIB até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam.

4- As contribuições para os SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e o por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data do início da licença.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Poder disciplinar

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

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

Cláusula 103.^a

Prescrição da infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 104.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a entidade patronal 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 quinze 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 patronal, 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 dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

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

7- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, noventa 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 dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

11- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

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

Cláusula 105.^a

Notificação da nota de culpa

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

2- A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

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

4- A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorrer 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 106.^a

Suspensão preventiva

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

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, 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 107.^a

Instrução

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

Cláusula 108.^a

Sanções aplicáveis

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

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 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 proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

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

Cláusula 109.^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 sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 110.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

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

Cláusula 111.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto do 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;

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

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

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até 1 ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3- Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do número 1, é de 5 anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 112.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

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

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 104.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 3 e 4 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 7 a 9 da cláusula 104.^a

Cláusula 113.^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 seis anos de serviço e menos de onze, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco.

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

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

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

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

Cláusula 114.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1- Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a Instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 104.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 115.^a

Proteção social

1- Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a proteção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades empregadoras e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afeto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições signatárias do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 31.^a e 118.^a

5- As entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respetiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de Segurança Social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma Instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor atual das responsabilidades com benefícios de reforma e 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 instituições em causa, a reciprocidade na adoção deste procedimento.

7- O regime contratual previsto no número anterior pode também ser aplicado nas transferências para fundos de pensões instituídos por entidades empregadoras não bancárias, desde que estas assegurem aos trabalhadores afetados benefícios de reforma e de sobrevivência de valor mínimo igual aos decorrentes da aplicação da secção II deste capítulo.

Cláusula 116.^a

Fundo de pensões

1- Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, bem como do subsídio de férias e do subsídio de natal, reverterá para o

fundo de pensões instituído pela entidade empregadora.

2- As instituições serão, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respetivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

3- As instituições deverão obrigatoriamente enviar aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

4- As instituições deverão ainda fornecer anualmente aos sindicatos relatório de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das instituições de crédito e sociedades financeiras que subscrevem o presente acordo.

Cláusula 117.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1- Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3- Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 75.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

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

b) 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;

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

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

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

Cláusula 118.^a

Tempo prestado na função pública

1- Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 119.^a será contado, para efeitos de aplicação dos anexos V e VI, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respetivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições signatárias, em condições de reciprocidade.

2- Considera-se como tempo de serviço prestado na função pública o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 119.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no setor bancário

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma Instituição signatária, 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 a aplicação das percentagens do anexo VI.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, 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.

3- O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, 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.

4- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma instituição signatária, esteja ao serviço de outra 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 às Instituições signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista nos números 6 e 7 da cláusula 115.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5- 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.

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

7- 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 patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

8- 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 patronal.

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

10- 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.

11- 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.

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

Cláusula 120.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acresce-
rá:

a) O valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido;

b) 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 86.^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 121.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do setor bancário

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

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

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar

na situação de invalidez;

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

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 120.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo 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 nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 117.^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 119.^a

5- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 122.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

7- 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 122.^a

8- 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 do banco através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

9- 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 requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

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

b) Terem completado 57 anos de idade.

10- 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.

11- 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 122.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no setor bancário

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 119.^a, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme 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 VII, 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) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em janeiro, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no número 3 da cláusula 87.^a

2- Às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, previstas na alínea b) do número anterior, acrescem os eventuais complementos de reforma não previstos nos planos do fundo de pensões a que se reporta a cláusula 116.^a, auferidos no mês anterior à data do falecimento e atualizáveis nos moldes contratados no acordo de reforma.

3- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

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

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

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

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

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 das alíneas b) e c) 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, subsídio de Natal e 14.º mês.

7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, 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, 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- 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.

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

11- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

Cláusula 123.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do setor bancário

1- A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 121.^a constitui as instituições signatárias na obrigação de conceder 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 122.^a

Cláusula 123.^a-A

Crítérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de fato

1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 122.^a e 123.^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 fato 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 fato;

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- Em qualquer caso, as entidades subscritoras apenas se vinculam ao reconhecimento e pagamento de uma pensão de sobrevivência, na parte que corresponde ao cônjuge ou união de facto sobrevivente, nos termos do previsto nas cláusulas 122.^a, 123.^a e na presente cláusula.

3- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a Instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, 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.

4- 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.

5- Quando a entidade subscritora 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.

6- 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 123.^a, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.

7- Aplica-se ao unido de facto sobrevivo o disposto no número 8 da cláusula 122.^a, com as necessárias adaptações.

8- O disposto nesta cláusula aplica-se às uniões de fato verificadas após a publicação do presente AT, a contar do momento em que seja entregue na instituição a declaração dos unidos de fato acompanhada dos elementos de prova, indicados no número 3 da presente cláusula.

9- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, na versão que alterou a redação publicada na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2007, será contado o prazo 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 3 da presente cláusula.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 124.^a

Âmbito

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes vinculados por contrato de trabalho a qualquer um dos associados do fundo de pensões, 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, o fundo instituído pelo contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português, cuja cópia se transcreve no anexo IX do presente ACT;

b) Associados, as entidades patronais subscritoras do presente ACT;

c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões 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 125.^a

Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida não contributivo tendo direito aos seguintes benefícios:

a) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na conta participante prevista no subfundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

b) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reposição prevista no subfundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

2- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do fundo de pensões, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo prevê os seguintes benefícios:

a) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, 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 Social 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 subfundo de contas individuais;

b) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, 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 subfundo de contas individuais;

c) Benefício complementar previsto no subfundo 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, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

3- A conta participante prevista no número 1 a) anterior é constituída pelas unidades de participação do subfundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelas entidades patronais, nos termos previstos no número 4 seguinte e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta.

4- O saldo inicial da conta participante é constituído pelas unidades de participação do subfundo 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.

5- Os benefícios decorrentes da conta participante serão financiados exclusivamente, caso se cumpram os critérios definidos no número 1 da cláusula 126.^a, por contribuições das entidades patronais correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior.

6- A conta reposição é constituída pelas unidades de participação do subfundo 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.

7- Para efeito do previsto no número 2 a) 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 %.

8- A transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do subfundo de contas individuais prevista em a) e b) do número 2 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

Cláusula 126.^a

Regras de aplicação

1- Para o financiamento dos benefícios contemplados no número 1 a) da cláusula anterior só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os seguintes critérios de performance financeira do Banco Comercial Português, SA:

a) O return on equity (ROE) do ano anterior seja igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos, acrescida de 5 pontos percentuais;

b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do banco.

2- Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo subfundo contas individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 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 da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal, 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 patronal, 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;

c) Os direitos adquiridos sobre os valores acumulados na conta reposição prevista no número 1 da cláusula anterior têm como limite máximo 85 000 unidades de participação registadas na referida conta.

3- A unidade de participação do subfundo de contas individuais tem o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

4- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e qualquer uma das entidades patronais, por 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 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.

5- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo subfundo de contas individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

6- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo subfundo 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.

7- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar do subfundo benefício definido identificadas no número 2 a) e b) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

8- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

Cláusula 126.^a-A

Doença

No caso de doença, as entidades empregadoras adiantarão 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 os trabalhadores às entidades empregadoras a totalidade das quantias que receberem dos serviços de Segurança Social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 126.^a-B

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das entidades subscritoras do presente acordo e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das entidades patronais 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 de Natal.

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

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

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

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

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

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

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 122.^a para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

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

10- As entidades patronais estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 127.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no 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, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 128.^a

Princípios gerais

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

2- As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de Segurança Social contemplados no presente acordo.

Cláusula 129.^a

Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a 2/3 da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a 2/3 da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os números 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 130.^a

Incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar com idade até aos 24 anos, 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, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre 1/2 e 2/3 da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exer-

cício de outra atividade compatível.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 2/3 da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

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

Cláusula 131.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização no 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 III

Maternidade e paternidade

Cláusula 132.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1- A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais serão gozados necessariamente após o parto, podendo os restantes dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2- A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, nos termos definidos na legislação em vigor.

3- Nas situações de risco clínico, impeditivo do exercício de funções, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1.

4- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5- Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6- Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no número 1 é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.

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

8- As ausências dadas ao abrigo do disposto na presente cláusula, com exceção dos regimes previstos no número 2 e

número 7, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

9- Por decisão conjunta dos pais, ou por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, o pai tem direito a licença, por período de duração igual a que a mãe teria direito nos termos do número 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença.

Cláusula 133.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adotado

1- Para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, prorrogável até três anos, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais.

3- O exercício dos direitos previstos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

4- A licença parental prevista no número 1 não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efetiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

5- Nos primeiros quinze dias da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequente à licença por maternidade, o trabalhador mantém o direito à retribuição.

6- A licença especial não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, nos termos previstos na cláusula 101.^a

Cláusula 134.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adotado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 135.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

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

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

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

Cláusula 136.^a

Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 137.^a

Regime especial de horários flexíveis

1- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em algumas das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 138.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1- Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de 5 horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

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

Cláusula 139.^a

Adoção

Em caso de adoção de menor de 15 anos, os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença por adoção, nos termos e condições legalmente previstos.

CAPÍTULO IV

Subsídios familiares

Cláusula 140.^a

Subsídio infantil

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

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

3- O subsídio infantil será pago conjuntamente com a retribuição.

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

5- O subsídio infantil 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 140.^a-A

Apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a uma conta poupança-bebé Millennium no valor de 500 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 140.^a

Cláusula 141.^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- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Incumbe ao trabalhador provar que os respetivos filhos frequentam o ensino oficial ou oficializado.

4- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 44.^a e dos números 4 e 5 da cláusula 140.^a

5- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio infantil a que se refere a cláusula 140.^a

CAPÍTULO V

Empréstimos à habitação

Cláusula 142.^a

Empréstimos à habitação

As instituições signatárias concederão aos respetivos trabalhadores empréstimos para aquisição de habitação própria e para outras situações similares, tendo em conta os critérios de concessão de crédito aplicáveis à generalidade dos clientes e em vigor em cada instituição, com as especificidades decorrentes do regime previsto no regulamento dos empréstimos à habitação, que constitui o anexo VIII a este acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 143.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão será composta por um máximo de 8 elementos, sendo designados até um máximo de 4 elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de 2 assessores técnicos designados por cada parte.

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

Cláusula 144.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente acordo coletivo de trabalho, bem como as alterações que vierem a ser acordadas, entram em vigor no dia imediato à data dos *Boletins do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2- O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e às ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com exceção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4- Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de novembro.

5- O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de 2 meses contados a partir da data da denúncia.

6- A revisão do presente acordo incumbe, em primeira instância, à comissão paritária prevista na cláusula anterior.

Cláusula 145.^a

Manutenção de direitos adquiridos

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 manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respetiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

Cláusula 146.^a

Maior favorabilidade

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 147.^a

Regime especial de transferência para trabalhadores com antiguidade adquirida

1- Qualquer trabalhador admitido antes de 22 de agosto de 1990 só pode ser transferido para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2- Quando o trabalhador admitido antes de 22 de agosto de 1990 exerça a sua atividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respetivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do Rio Tejo, com exceção do concelho de Almada.

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

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea *a)* do número 2 da cláusula 113.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- A instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das

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

Cláusula 148.^a

Sistema de diuturnidades para trabalhadores com antiguidade garantida

1- Os trabalhadores a que se aplica o sistema de diuturnidades previsto na alínea *b)* do número 1 da cláusula 82.^a, na redação publicada na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de agosto de 1999, têm direito a diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível retributivo do trabalhador e por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

3- Caso um trabalhador progrida a nível retributivo superior durante o decurso do período de contagem previsto no número 1, passa a aplicar-se, irreversivelmente, a cláusula 86.^a deste acordo, situação em que:

a) Se inicia um novo período de contagem, atendendo-se ao tempo de serviço efectivo prestado desde o vencimento da última diuturnidade ao abrigo do sistema previsto no número 1;

b) O trabalhador conserva o valor correspondente à diuturnidade ou ao somatório das diuturnidades já vencidas, o qual será revisto anualmente mediante aplicação da percentagem de atualização que for acordada para o nível 10 do anexo III.

Cláusula 149.^a

Benefícios contemplados no plano complementar

1- Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das Instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar atualmente em vigor.

2- No caso de as instituições signatárias vierem a estabelecer planos de pensões de contribuição definida, os sindicatos acompanharão a gestão desses planos.

Cláusula 150.^a

Processo de avaliação

1- 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 21.^a, 22.^a e 126.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção pelas entidades empregadoras de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por outros índices equivalentes.

2- O novo processo de avaliação deve ser dado a conhecer aos sindicatos aquando da sua implementação, não podendo prejudicar os direitos já adquiridos pelos trabalhadores, no âmbito do sistema de avaliação atualmente em vigor.

3- De igual modo, não poderão ser prejudicados os direitos em formação, devendo o novo regime de avaliação considerar o desempenho já alcançado, fazendo equivaler as notas percentuais pelos índices referidos no número 1.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Diretor geral, diretor geral adjunto, diretor central, diretor central adjunto - Integram a alta direção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal 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; normalmente, reportam diretamente ao administrador do respetivo pelouro.

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direção ou do conselho de administração; 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 backoffice 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 backoffice do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do backoffice do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a 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 - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsá-

vel 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.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; 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 patronal, 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 patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

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

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

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.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de setor, supervisor - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, setor ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; 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, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

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

Categorias profissionais do grupo B - Área da saúde/ambiente

Médico - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal 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 patronal.

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.

B	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 setor	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	4
		Saúde/ ambiente	Médico
Enfermeiro	6		
C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
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
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	5
		Assistente de cliente	5
		Técnica	Técnico de grau I
	Técnico de grau II		12
	Técnico de grau III		10
	Técnico de grau IV		8
	Assistente técnico		5

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	2018
20	5 281,29 €
19	4 858,15 €
18	4 526,42 €
17	4 168,89 €
16	3 820,47 €
15	3 476,05 €
14	2 395,38 €
13	2 238,20 €
12	2 007,57 €
11	1 799,97 €
10	1 352,94 €
9	1 255,49 €
8	1 125,99 €
7	1 034,73 €
6	979,60 €
5	867,42 €
4	754,15 €
3	658,32 €
2	584,35 €
1	584,35 €

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusula	Assunto	2018
86. ^a	Diuturnidades	41,30 €
95. ^a	Subsídio de refeição	9,50 €
96. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,69 €
98. ^a (número 2 e 5)	Ajudas de custo	
	a) Em Portugal	51,23 €
	b) No estrangeiro	178,39 €
	c) Apenas uma refeição	15,97 €
127. ^a	Indemnização por acidente em viagem	151 984,50 €
131. ^a	Indemnização por morte de acidente de trabalho	151 984,50 €
140. ^a	Subsídio infantil	25,54 €
141. ^a	Subsídio trimestral de estudo	
	a) 1.º ciclo do ensino básico	28,64 €
	b) 2.º ciclo do ensino básico	40,12 €
	c) 3.º ciclo do ensino básico	49,96 €
	d) Ensino secundário	60,59 €
	e) Ensino superior	69,21 €
Artigo 3.º Reg. crédito à habitação	a) Até ao nível 13	184 552,61 €
	b) Nível 14 e seguintes	206 264,68 €

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	% sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
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 %
10	20	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 %

ANEXO VI

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou inabilidade presumível -
Último período (cláusula 119.ª)**

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	49,96 %	46,55 %	42,83 %
35	100 %	100 %	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 %	52,04 %	48,49 %	44,61 %

ANEXO VII

Pensões de sobrevivência

Nível	A)	B)
20	25,08 %	60,00 %
19	27,17 %	60,00 %
18	29,82 %	60,00 %
17	29,22 %	60,00 %
16	29,65 %	60,00 %
15	30,05 %	60,00 %
14	40,61 %	60,00 %
13	39,60 %	60,00 %
12	40,46 %	60,00 %
11	41,59 %	60,00 %
10	50,00 %	60,00 %
9	50,00 %	60,00 %
8	50,00 %	60,00 %
7	50,00 %	60,00 %
6	50,00 %	60,00 %
5	50,00 %	60,00 %
4	50,00 %	60,00 %
3	50,00 %	60,00 %
2	50,00 %	60,00 %
1	50,00 %	60,00 %

A) Morte de um trabalhador no ativo - percentagem sobre o salário do anexo III.

B) Morte de um trabalhador reformado - percentagem sobre as mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível.

ANEXO VIII

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 1.º

Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos previstos neste regulamento podem ter as seguintes finalidades:

a) A aquisição de habitação já construída ou em construção;

b) A aquisição de terreno e construção de habitação;

c) A construção de habitação em terreno próprio;

d) A ampliação de habitação própria;

e) A beneficiação de habitação própria.

2- A aquisição de terreno ou de habitação, bem como a construção, ampliação ou beneficiação de habitação, a que se refere o número anterior, podem incidir sobre primeira ou sobre segunda habitação.

3- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para a substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo financiar a aquisição ou construção de habitação própria, desde

que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1.

4- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

1- Salvo o disposto no número 3, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração direta.

2- O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos à habitação os trabalhadores em situação de contrato de trabalho efetivo e aqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados numa das situações previstas na cláusula 111.ª do presente ACT.

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1- O valor máximo dos empréstimos é de 183 634,44 euros, ou de 205 238,49 euros para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2- O valor máximo dos empréstimos não poderá ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3- Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de primeira habitação, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação.

4- No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respetivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90 % do valor total da habitação após a conclusão das obras.

5- No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação da habitação pelas instituições, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

6- O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de

empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efetiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

Artigo 4.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos no artigo 3.º;

b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos no artigo 3.º

Artigo 5.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 1.º, as instituições adiantarão, nas condições constantes no presente regulamento, o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respetivamente:

a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2- A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

c) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;

d) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;

e) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencional, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;

f) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3- Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhor ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4- A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de 1 ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título exce-

cional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5- O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

Artigo 6.º

Prazos de amortização

1- Os empréstimos devem estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos.

2- Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 7.º

Taxa de juro

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

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

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

Artigo 8.º

Hipoteca

1- Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4- A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 9.º

Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutualizar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos contratos de seguro previstos nos números anteriores depois de aprovadas pela Instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 10.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1- O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2- Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3- Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90 % do valor do imóvel, confirmado através de vistoria.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos não podem ser feitos em regime de prestações mensais crescentes.

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

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários e debitadas nas respetivas contas de depósito à ordem, devendo os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 5.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 9.º

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição

de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 13.º

Confirmação das declarações

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

Artigo 14.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores, a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 kms da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas, que nos termos deste regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do número 4 do artigo 1.º e da alínea *b*) do artigo 4.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou

com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na Instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Excetuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

Artigo 18.º

Processo de concessão dos empréstimos

O processo de concessão dos empréstimos será definido internamente por cada instituição.

ANEXO IX

Cópia do clausulado do contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português

Contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português

Cláusula I

Denominação do fundo

O fundo de pensões foi instituído em 23 de dezembro de 1998 e tem a denominação de «fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português», sendo adiante abreviadamente designado por fundo.

Cláusula II

Objetivo

O fundo tem por objetivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previsto;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) Pagamento dos benefícios de sobrevivência diferida e das atualizações de pensões, diretamente relacionadas com benefícios atribuídos no âmbito dos planos de pensões previstos no número 1 da cláusula VII que se encontram a ser pagos através de rendas vitalícias;
- d) Garantir os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos associados e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva, mesmo que as pensões ou benefícios não estejam financiados pelo fundo;

e) Garantir o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma;

f) Garantir o pagamento do subsídio por morte a participantes e beneficiários nos termos previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor;

g) Garantir o pagamento do prémio de fim de carreira a participantes e beneficiários nos termos previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor;

h) Garantir o pagamento dos complementos de pensão adicionais, atribuídos a beneficiários no âmbito do processo de negociação de reforma, que excedem os benefícios que decorrem dos planos dos planos de pensões em vigor, incluindo as atualizações de complementos que estão a ser garantidos por rendas vitalícias.

Cláusula III

Associados

Os associados do fundo são as primeiras contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

Cláusula IV

Entidade gestora

A entidade gestora do fundo é a segunda contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

Cláusula V

Participantes e ex-participantes

1- Os participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

2- São ex-participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos associados e optem por manter no fundo os valores com direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

Cláusula VI

Beneficiários

São beneficiários do fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

Cláusula VII

Planos de pensões

1- Plano base

1.1- Plano ACTQ

a) Os benefícios contemplados por este plano são os definidos no capítulo I do título III do acordo coletivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral

sob o número 12/2017 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo V.

b) É ainda garantido por este plano o pagamento dos encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários nos termos previstos na cláusula 101.ª do acordo coletivo de trabalho referido na alínea a).

c) É igualmente garantido, no âmbito deste plano, o pagamento do benefício correspondente ao prémio fim de carreira, nos termos previstos na cláusula 97.ª do acordo coletivo de trabalho referido na alínea a).

d) É garantido o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma e os respetivos encargos relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos associados. A prestação de pré-reforma é a que é determinada nos termos da legislação laboral vigente.

e) Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, sendo trabalhadores dos associados e filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca), reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.

f) Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACTQ e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de Segurança Social, será aplicável o plano ACTQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

1.2- Plano ACT

a) Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos definidos nas secções I, II e IV do capítulo I do título III do acordo coletivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o número 11/2017 e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.

b) É ainda garantido por este plano o pagamento dos encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários nos termos previstos na cláusula 134.ª do acordo coletivo de trabalho referido na alínea a).

c) É igualmente garantido, no âmbito deste plano, o pagamento do benefício correspondente ao prémio fim de carreira, nos termos previstos na cláusula 99.ª do acordo coletivo de trabalho referido na alínea a).

d) É garantido o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma e os respetivos encargos relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos associados. A prestação de pré-reforma é a que é determinada nos termos da legislação laboral vigente.

e) Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, sendo trabalhadores dos associados e não se encontrando abrangidos pelo Plano ACTQ, reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.

f) Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACT e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de Segurança Social, será aplicável o plano ACT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

2- Plano complementar

a) Pensão de invalidez total e permanente

i) Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de 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 respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data. Para este efeito, considera-se que estão em vigor os pressupostos para a conversão em pensão do saldo acumulado na conta participante e conta reposição reportados no último relatório do atuário responsável anterior à reforma.

ii) Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu 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. Em qualquer caso, 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 deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

iii) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

b) Pensão de sobrevivência de participantes

i) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do participante à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos

benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante estava vinculado acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de 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 respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões. Para este efeito, considera-se que estão em vigor os pressupostos para a conversão em pensão do saldo acumulado na conta participante e conta reposição reportados no último relatório do atuário responsável anterior à morte do participante.

ii) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

c) Pensão de sobrevivência de reformados

i) Para as situações de reforma ocorridas a partir de 22 de setembro de 2006, os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão do plano complementar auferida ao abrigo deste fundo pelo beneficiário à data da morte deste.

ii) Relativamente aos beneficiários do fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 2002 e 21 de setembro de 2006 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste fundo, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre das disposições aplicáveis para o efeito no contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português, SA na redação vigente em 21 de setembro de 2006.

iii) Relativamente aos beneficiários do fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 1998 e 31 de dezembro de 2001 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste fundo, nesse período denominado fundo de pensões do Grupo BCP/Atlântico, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre do disposto na cláusula VII número 1 alínea d) do referido contrato constitutivo, publicado na III série do *Diário da República*, em 17 de maio de 1999.

§ primeiro. As pensões previstas no presente número 2 serão anualmente atualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos em 1.

§ segundo. Para efeitos dos números 2.1 e 2.2, entende-se por remuneração efetiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo Participante deduzida das contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ terceiro. Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de

retenção em vigor àquela data, será sempre 86 % da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ quarto. Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do participante, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ quinto. Para efeitos do limite previsto nos parágrafos § terceiro e § quarto concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste fundo, do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de Segurança Social a que o participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta reposição e conta participante no sub-fundo de contas individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data.

§ sexto. Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um caráter regular e periódico.

§ sétimo. Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados em 2.2 e 2.3 devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social.

§ oitavo. Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no número 2.1, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação já reconhecida aquando da admissão numa empresa associada do fundo.

§ nono. As expectativas dos participantes, de atribuição pelo fundo de quaisquer prestações decorrentes dos benefícios previstos em 2.1 e 2.2 desta cláusula, caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

3- Plano de contribuição definida

a) Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo.

b) Contribuições dos associados;

c) As contribuições dos associados serão anuais e iguais; a 1 % da remuneração anual paga ao participante no ano anterior;

d) São abrangidos pelas contribuições previstas neste número os participantes que, sendo trabalhadores dos associados, tenham sido admitidos antes de 1 de julho de 2009;

e) Os associados efetuarão as contribuições referidas na alínea a) caso se cumpram os requisitos previstos no número 5.1 da cláusula IX;

f) As contribuições serão registadas na conta participante;

g) Considera-se remuneração anual a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

h) O plano tem início a 1 de janeiro de 2012, sendo a primeira contribuição feita em 2013, caso seja devida.

c) Contas individuais

i) Conta participante - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos associados, nos termos previstos no 3.2 e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta;

ii) 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, nos termos do contrato de extinção do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida de 14 de dezembro de 2012;

iii) Conta reposição - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios de velhice do plano complementar, nos termos previstos no contrato de alteração ao fundo de 14 de dezembro de 2012 que procedeu à extinção do referido benefício.

iv) O saldo da conta participante e conta reposição é igual ao número de unidades de participação multiplicado pelo valor da unidade de participação da carteira do sub-fundo de contas individuais à data de referência do cálculo.

d) Benefícios e forma de pagamento

a) Em caso de reforma por velhice, reforma por invalidez ou em caso de morte do participante ou ex-participante com direitos adquiridos, os beneficiários têm direito ao saldo da conta participante e conta reposição do sub-fundo de contas individuais, nos termos previstos nas alíneas seguintes;

b) Serão consideradas as situações de reforma por velhice ou invalidez reconhecidas pelo Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado;

c) O saldo da conta participante e conta reposição à data em que ocorrer a eventualidade será utilizado para adquirir rendas vitalícias a favor do participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários junto de uma empresa

de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos na data da sua aquisição. Nas situações de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante;

e) Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social;

f) A entidade gestora deve propor ao participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários o montante da renda prevista em c) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite;

g) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor;

h) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, optar por adiar o reembolso ou o recebimento dos benefícios por um período máximo de dois anos a contar da data em que se verifique a contingência que confere o direito aos benefícios, mantendo-se as condições do plano de pensões que vigorem à data da opção;

i) A opção pelo adiamento do recebimento dos benefícios deverá ser formalizada através do envio de comunicação escrita à entidade gestora em suporte de papel ou outro suporte duradouro confirmando essa intenção.

j) Em relação aos participantes que optem pelo adiamento do recebimento, e caso a forma de recebimento não seja escolhida pelo participante, presume-se a opção pelo recebimento parcial em capital pelo valor máximo previsto na legislação;

k) Nos casos de falecimento de participante que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número será transferido para a quota-parte do plano complementar do associado no sub-fundo de benefício definido, ao qual o participante estava vinculado, o valor da conta participante e conta reposição, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

l) Nos casos de falecimento de participante que tenha optado pelo diferimento e que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número, os benefícios relativos à parte a receber em capital serão atribuídos aos herdeiros legais;

m) Nos casos de falecimento de ex-participante com direi-

tos adquiridos que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número os benefícios serão atribuídos aos herdeiros legais.

e) Cessação do contrato de trabalho

a) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   conta participante sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;

b) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   conta reposi o até ao limite de 85 000 unidades de participa o, sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;

c) Se a cessa o do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa, promovido pelo associado, isto  , por facto imputável ao participante consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho com o associado, o participante perde o direito aos benefícios respeitantes   conta participante e conta reposi o, salvo se o participante tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar   atribui o do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

i) O disposto nesta alínea não se aplica ao saldo inicial da conta participante;

d) Os valores das contas participante e conta reposi o sobre os quais não sejam conferidos direitos adquiridos, nos termos previstos nas alíneas anteriores, serão transferidos para a quota-parte do plano complementar do associado no sub-fundo de benefício definido, ao qual o participante estava vinculado;

e) No caso de cessa o do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribui o do benefício, aquele pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquirido e na parte em que o forem, por manter a conta participante e conta reposi o neste fundo 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 ao participante ou beneficiários quaisquer benefícios;

f) Em caso de cessa o do contrato de trabalho entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribui o do benefício, será disponibilizado ao participante um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a conta reposi o nos termos previstos nas alíneas anteriores. Caso o mesmo não os exerça até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que atinge a idade normal de reforma os mesmos caducam;

g) As disposi es previstas neste número aplicam-se   situa es de cessa o do contrato de trabalho ocorridas a partir de 1 de janeiro de 2012.

4- Plano pessoal

a) O plano pessoal   um plano de contribui o definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes.

b) Conta pessoal - Esta conta   constituída pelas unidades

de participa o do sub-fundo de contas individuais adquiridas com as contribui es efetuadas pelos participantes, nos termos previstos no número 6 da cláusula IX e pelas unidades de participa o que constituem o saldo inicial desta conta. O saldo inicial da conta pessoal   constituído pelas unidades de participa o do sub-fundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente   conta pessoal do plano pessoal do fundo de pensões Millennium bcp contribui o definida, nos termos do contrato de extin o do fundo de pensões Millennium bcp contribui o definida de 14 de dezembro de 2012;

c) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia   data da reforma por velhice ou invalidez ou   data do falecimento do participante, que decorre da transforma o do capital acumulado na conta pessoal, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros.

d) Nas situa es de reforma por velhice, invalidez ou em caso de morte os pressupostos relativos   reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos   data da sua aquisi o.

e) Os beneficiários em caso de morte são os designados pelo participante na adesão ao plano pessoal.

f) A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano   a que decorre do Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado.

g) O saldo da conta pessoal   igual ao número de unidades de participa o acumuladas na respetiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participa o do sub-fundo de contas individuais   data de referência do cáculo.

h) A entidade gestora deve propor ao participante ou ex-participante com direitos adquiridos o montante da renda prevista em 4.3 e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

i) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo reembolso do valor acumulado na conta pessoal sob a forma de capital.

j) O reembolso do capital acumulado na conta pessoal   ainda possível em caso de desemprego de longa dura o, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legisla o aplicável aos planos de poupança-reforma.

k) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios associados   conta pessoal, independentemente da manuten o ou da cessa o do vínculo com qualquer um dos associados   data da ocorrência do facto que determina a atribui o do benefício.

l) No caso de cessa o do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados cessam de imediato as

contribuições para a conta pessoal.

m) Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na conta pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no fundo.

5- Plano complemento adicional

a. Poderão ser garantidas por este plano complementos de pensão atribuídos no âmbito da negociação de reforma, que excedam os valores estipulados nos planos previstos em 1 e 2 desta cláusula, desde que os mesmos sejam estabelecidos por contrato entre o participante e o associado na data da passagem à situação de reforma.

a) As pensões previstas neste plano serão pagas 14 vezes por ano;

b) As pensões previstas neste plano serão anualmente atualizadas de acordo com a regra a estabelecida no contrato entre o participante e o associado na data da passagem à situação de reforma;

c) Por decisão dos associados, a atualização anual das pensões pode ser efetuada a uma taxa superior à definida na alínea anterior;

d) As pensões previstas neste plano serão reversíveis em caso de morte do beneficiário de acordo com as regras estabelecidas no contrato entre o participante e o associado na data da passagem à situação de reforma;

e) Nos casos em que o contrato entre o participante e o associado na data da passagem à situação de reforma seja omissivo, relativamente a qualquer das condições relativas ao complemento, aplicam-se as condições previstas a igual título, no instrumento de regulamentação coletiva a que o beneficiário esteja vinculado, ou, na sua falta, as do Regime Geral de Segurança Social;

f) Serão pagos ao abrigo deste plano complementos de pensão em pagamento à data da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 17 de novembro de 2017.

b. Serão pagas pelo fundo ao abrigo deste plano as atualizações dos complementos de pensão atribuídos no âmbito da negociação de reforma, garantidas através da aquisição de rendas vitalícias, em pagamento à data da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 17 de novembro de 2017.

§ único. Antes do início de pagamento dos benefícios que sejam atribuídos após a alteração ao contrato constitutivo formalizada em 17 de novembro de 2017, os associados efetuarão contribuições extraordinárias para financiar a totalidade das responsabilidades. Os benefícios em pagamento em 17 de novembro de 2017, incluindo as atualizações de complementos em pagamento por renda previstas em 5.2, serão financiados por reafecção de quotas-partes, nos termos da cláusula XXIII.

6- Para todo o participante que adquira a qualidade de be-

neficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos associados do fundo e dos ex-associados na medida em que o tempo de serviço prestado nestes ex-associados seja reconhecido no âmbito do contrato de trabalho celebrado com o associado.

7- A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação coletiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes, possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação coletiva.

8- Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as primeiras contraentes eram associados na data da respetiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respetivos contratos constitutivos.

9- O pagamento dos benefícios previstos nos números 1, 2 e 5 está a cargo do fundo de pensões.

Cláusula VIII

Composição e património do fundo

1- O fundo é composto pela carteira afeta ao sub-fundo de benefício definido e pela carteira do sub-fundo de contas individuais.

2- O sub-fundo de benefício definido passa a partir da presente alteração a ter duas quotas-partes integralmente segregadas respeitando uma ao financiamento dos benefícios previstos nos números 1 e 2 da cláusula VII e outra ao financiamento do dos benefícios previstos no número 5 da cláusula VII, cujos patrimónios afetos, à data da presente alteração, são respetivamente de euro 2 906 846.480 e de euro 304 725,398.

3- O saldo das contas associado existentes no fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida na data da extinção foi transferido para a quota-parte do plano complementar dos associados no sub-fundo de benefício definido.

4- O sub-fundo de contas individuais é composto pela totalidade das contas participante e contas reposição afetas ao financiamento do plano de contribuição definida, e pelas contas pessoal afetas ao financiamento plano pessoal.

5- A carteira do sub-fundo de contas individuais teve na data da constituição uma dotação, registada como saldo inicial das contas participante, correspondente à transferência da carteira de ativos do fundo de pensões Millennium bcp contribuição definida, conforme previsto no contrato de extinção deste fundo.

6- A carteira do sub-fundo de contas individuais é representada por unidades de participação.

O valor da unidade de participação teve na data de cons-

tituição do sub-fundo de contas individuais o valor unitário de 1 euro.

7- O sub-fundo de contas individuais, tem uma carteira de ativos e uma política de investimento autónoma, nos termos previstos no contrato de gestão.

8- A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação.

9- A entidade gestora manterá registos individualizados do número de unidades de participação acumulados nas conta participante, conta reposição e conta pessoal.

10- A entidade gestora procederá ao cálculo diário do valor da unidade de participação da carteira do sub-fundo de contas individuais.

Cláusula IX

Financiamento

1- O plano base é financiado, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2- O plano complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos números 2.1 a 2.3 da cláusula VII será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.

3- As responsabilidades assumidas pelo fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo vida que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados e benefícios na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

4- Os associados efetuarão contribuições extraordinárias para financiar as responsabilidades decorrentes de situações de reforma antecipada, antecipação da idade normal de reforma por velhice e pré-reforma.

5- O plano de contribuição definida é financiado por contribuições dos associados.

5.1- A contribuição a efetuar em cada ano para o plano, prevista no número 3.2 da cláusula VII, fica dependente da verificação cumulativa dos critérios de performance financeira do associado Banco Comercial Português, SA:

a) O ROE do ano anterior ser igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos acrescida de 5 pontos percentuais;

b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do BCP.

5.2- A contribuição de cada ano, caso seja devida, será

efetuada no prazo de um mês após a aprovação das contas do Banco Comercial Português, SA pela assembleia geral do acionistas.

5.3- Em cada exercício cada associado aferirá da possibilidade de efetuar contribuições extraordinárias para o plano, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objetivo e idêntico.

5.4- As contribuições são contabilizadas na conta participante.

6- O plano pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.

6.1- A adesão ao plano pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem se comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte. A percentagem da contribuição para o plano pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil;

6.2- Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

6.3- As contribuições dos participantes são contabilizadas na respetiva conta pessoal.

7- O plano complemento adicional, na parte relativa aos benefícios previstos no número 5 da cláusula VII será financiado em exclusivo através da respetiva quota-parte, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes e beneficiários por ele abrangidos naquele ano. Os benefícios em pagamento em 17 de novembro de 2017, incluindo as atualizações de complementos em pagamento por renda previstas em 5.2, serão financiados por reafecção de quotas-partes, nos termos da cláusula XXIII.

Cláusula X

Regras de administração do fundo

1- No âmbito da administração do fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objetivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

2- As políticas de investimento do sub-fundo de benefício definido e do sub-fundo de contas individuais são independentes e terão em atenção a natureza das responsabilidades respetivas.

Cláusula XI

Depositários

1- Os valores que integram o património do fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daque-

le serão depositados no Banco Comercial Português, SA, ao abrigo de contrato de depósito, salvaguardando-se a possibilidade de existência de outros depositários para títulos que, pela sua natureza, não possam estar depositados no Banco Comercial Português, SA.

2- A entidade gestora poderá transferir os valores do fundo e os respetivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio de todos os associados e comunique a alteração à autoridade de supervisão de seguros e fundos de pensões, adiante designada de ASF.

3- A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos ativos do fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir ativos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afetação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

Cláusula XII

Transferência de gestão do fundo

Os associados podem promover a transferência da gestão do fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

Cláusula XIII

Transferências de participantes

1- Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do fundo de tais associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projetada referente ao participante, relativa aos planos previstos nos números 1 a 2 da cláusula VII.

§ único. As reafecções de valores, decorrentes de transferências de participantes efetuadas em cada exercício, não poderá diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efetuadas contribuições extraordinárias pelos respetivos associados.

2- No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respetivas responsabilidades pela diferença.

Cláusula XIV

Representação dos associados, participantes e beneficiários

1- Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, SA, no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com exceção do associado OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2- O cumprimento dos planos de pensões do fundo é verificado por uma comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação dos associados, participantes e beneficiários, definidas no contrato de gestão do fundo de pensões.

Cláusula XV

Empréstimos

O fundo não concederá empréstimos aos participantes.

Cláusula XVI

Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir - por qualquer causa - ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XX para a liquidação do fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

Cláusula XVII

Suspensão de contribuições

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a entidade gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do fundo.

Cláusula XVIII

Causas de extinção do fundo

O fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objetivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguiem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Inexistência de participantes e beneficiários;
- e) Todos os associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.
- f) Caso se verifiquem os casos especialmente previstos na lei.

Cláusula XIX

Extinção e alteração de plano de pensões

Por acordo de todos os associados, e após autorização da ASF, poderão ser alterados ou extintos os planos de pensões previstos no número 2 da cláusula VII, sem prejuízo do cumprimento do disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

Cláusula XX

Liquidação do fundo

Em caso de extinção do fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respetivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

Cláusula XXI

Arbitragem

1- Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2- O Tribunal Arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3- No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4- Na falta de acordo o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5- O Tribunal Arbitral funcionará na comarca de Lisboa, competindo aos árbitros definir as regras do respetivo processo.

6- No omissio, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do Tribunal Arbitral.

Cláusula XXII

Condições de modificação do contrato

1- As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, SA se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com exceção do associado OSIS.

2- As alterações ao presente contrato incidentes sobre as matérias indicadas no número 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, na versão em vigor, dependem de prévia autorização da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Cláusula XXIII

Transferência de valores entre planos de benefício definido

1- Existindo um excesso de financiamento das responsabilidades afetas a qualquer dos planos, poderão ser efetuadas transferências de valores entre as quotas-partes afetas ao financiamento das referidas responsabilidades.

2- Para efeitos do número anterior, entende-se que existe excesso de financiamento sempre que o valor atual das responsabilidades passadas calculado de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data, for inferior ao valor dos ativos que lhe está afeto.

Cláusula XXIV

Garantia de direitos

1- A aplicação da alteração ao contrato constitutivo forma-

ANEXO XI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 101.ª (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Desde janeiro 2018
Por cada trabalhador no ativo	128,14 €
Por cada reformado	88,44 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 122.ª para a pensão de sobrevivência	38,12 €

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

Feito em Lisboa, a 26 de setembro de 2019, num único exemplar que, depois de assinado pelos mandatários das entidades empregadoras e da Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Pelo Banco Comercial Português SA, Millennium bcp, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco ActivoBank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

Susana Maria Santos Afonso, mandatário.

Pedro Alexandre Aires Pires, mandatário.

Depositado em 7 de fevereiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com o n.º 29/2020, nos termos do artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

lizada em 14 de dezembro de 2012 não poderá prejudicar:

a) os direitos decorrentes das normas regulamentares constantes do anexo I;

b) as pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração.

2- A alteração ao contrato constitutivo formalizada em 17 de novembro de 2017 produz efeitos à data de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* das alterações aos acordos coletivos de trabalho em vigor no Grupo Banco Comercial Português, 15 de fevereiro de 2017 para os subscritores filiados no Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas e Sindicato dos Quadros Técnicos Bancários e 2 de maio de 2017 para os subscritores filiados no Sindicato dos Bancários do Norte, sem prejuízo das situações ocorridas entre essa data e a data da presente alteração ao contrato constitutivo.

ANEXO X

Remuneração mensal efetiva (em euros) à data imediatamente anterior da entrada em vigor deste título

Remuneração mensal efetiva ilíquida	% de ajustamento
< 1 000	0,0 %
1 000 - 1 499	3,0 %
1 500 - 1 999	4,0 %
2 000 - 2 499	5,0 %
2 500 - 2 999	6,0 %
3 000 - 3 499	7,0 %
3 500 - 3 999	8,0 %
4 000 - 4 999	9,0 %
5 000 - 6 999	10,0 %
> = 7 000	11 %

Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo a 31 de dezembro de 2020 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 5.ª

Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

Cláusula 6.ª

Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.ª

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a em-

presa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.

4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 9.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinistas no SMLAMP e reguladores.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

Cláusula 11.^a

Deveres da empregadora

A empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

- 1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.
- 2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.
- 3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.
- 4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.
- 5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.
- 7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 14.^a

Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

Cláusula 16.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

Cláusula 18.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

Cláusula 19.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 20.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 21.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

CAPÍTULO VI

Período normal de trabalho e horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- a) Horários fixos;
- b) Horários por turnos;
- c) Horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 23.^a

Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 24.^a

Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 25.^a

Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de termi-

nar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores, ressalvado o disposto na cláusula 30.^a, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo universitário

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos; finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

d) Ismai e Fânzares

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora da Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de uma hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

c) Que, sempre que o período diário de trabalho tenha uma

duração superior a oito horas, e sem prejuízo do regime previsto no número 6 desta cláusula aplicável aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;

d) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

e) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

f) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13 às 14 horas ou o período das 20 às 21 horas, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efectivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- O regime previsto no número anterior é igualmente aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efectivas de condução.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

Cláusula 32.^a

Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5:00 horas.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 33.^a

Noção de trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 34.^a

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 35.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval.
 - b) São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.
 - c) Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.
- 2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.^a

Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua atividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respetivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.^a

Férias e aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

Cláusula 42.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

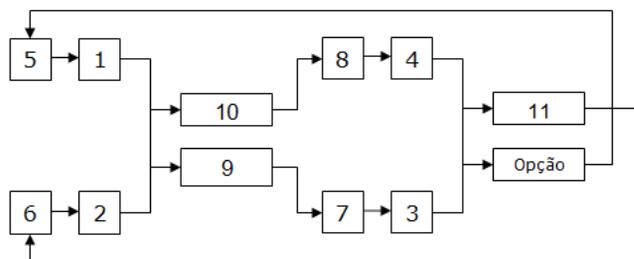
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores deve ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1/6 a 15/6	5	1/8 a 15/8
2	16/6 a 30/6	6	16/8 a 31/8
3	1/7 a 15/7	7	1/09 a 15/9
4	16/7 a 30/7	8	16/9 a 30/9
9	Variável - conforme data da festividade da Páscoa	10	50 % - 1/8 a 15/8 50 % - 16/8 a 31/8
		11	16/12 a 31/12 (Natal)

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	16/5 a 31/5		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana outubro	7	3.ª semana novembro
2	2.ª semana outubro	8	4.ª semana novembro
3	3.ª semana outubro	9	1.ª semana dezembro
4	4.ª semana outubro	10	2.ª semana dezembro
5	1.ª semana novembro	11	2.ª semana maio
6	2.ª semana novembro		

Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	(50 % 3.ª semana de julho +50 % 4.ª semana de julho)		

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em

substituição do gozo efetivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

Cláusula 44.ª

Doença no período de férias

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

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 45.ª

Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 46.ª

Noção de faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 49.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{valor} = \frac{RM + 12}{52 * N}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e

N igual ao período normal semanal de trabalho

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

Cláusula 52.^a

Subsídio de exploração

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenças em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efetivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio diário de transporte

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23 horas e as 7 horas do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.^a hora - 50 %;
- b) 2.^a hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.^a, número 1, alíneas a) e b).

4- A média mensal do acréscimo de trabalho nocturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computa da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

- a) trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;
- b) trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 58.^a

Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 60.^a

Causas da Cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 61.^a

Justa causa para a empregadora

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 62.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

CAPÍTULO XII

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 63.^a

Exercício do direito sindical

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de

delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^a

Cedência de instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 66.^a

Informação sindical

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 67.^a

Comunicação à empresa

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 68.^a

Reuniões da comissão sindical com a empresa

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 69.^a

Constituição das comissões sindicais

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - máximo de quatro delegados.

Cláusula 70.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

a) Participar em reunião de revisão do presente AE;

b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;

c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-laborais internas da empresa com os representantes desta;

d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;

- e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e
- f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

CAPÍTULO XIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 71.^a

Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 73.^a

Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 74.^a

Proteção do trabalhador noturno

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Fatos

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 76.^a

Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador

não aulira o respetivo subsídio da segurança social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

Cláusula 77.^a

Transportes

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizar a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

Cláusula 78.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano,

pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

Cláusula 79.^a

Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 80.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

Cláusula 81.^a

Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.^a

Cláusula de paz social

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.^a

Cessação de efeitos de regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os efeitos decorrentes de convenção coletiva de trabalho anterior aplicável às relações laborais reguladas pelo presente AE cessam com a entrada em vigor deste.

2- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018, decorrente da sucessão de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 200 € (duzentos euros).

3- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa no momento da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em virtude da respetiva filiação no sindicato outorgante, e com contratos em vigor nessa data, admitidos para prestar trabalho na subconcessão do SMLAMP antes de 1 de abril de 2018.

4- A compensação prevista no número um da presente cláusula será paga aos trabalhadores abrangidos no mês subsequente ao da data de publicação do presente AE.

Cláusula 85.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador

entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

1- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 6, apenas entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- No período de 1 de abril a 31 de dezembro de 2019 e contanto os maquinistas no SMLAMP atualmente em formação já se encontrem em funções efetivas e plenas de condução, a empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta e seis minutos em cada dia de trabalho.

Porto, 22 de janeiro de 2020.

A ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Pedro José Ferreira Morais, na qualidade de mandatário.

O Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário:

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pedro Manuel Felgueiras Lamas, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e descritivo funcional

Designação profissional
<i>Adjunto do responsável de PCC</i>
Conteúdo funcional
<p>Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.</p> <p>Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.</p> <p>Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço.</p> <p>Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.</p> <p>Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.</p> <p>Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.</p> <p>Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Informar o director de operação e o director geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.</p> <p>Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às actividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
<i>Responsável de linha</i>
Conteúdo funcional
<p>Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros.</p> <p>Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e/ou complexos.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa.</p> <p>Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares.</p> <p>Preparar e gerir o «dossier» profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros.</p> <p>Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia.</p> <p>Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução.</p> <p>Assistir os reguladores na sua missão.</p> <p>Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade.</p> <p>Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal.</p> <p>Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p>

Designação profissional
<i>Responsável de agentes de estação e informação/sinalética</i>
Conteúdo funcional
<p>Fazer a gestão dos agentes de estação e informação e dos agentes de sinalética, no que respeita designadamente a horários de trabalho, faltas, ausências, avaliação do desempenho, plano de férias, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Assegurar a coordenação do trabalho do pessoal afecto.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.</p> <p>Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos agentes de estação e informação/sinalética e colaborar com os formadores.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Supervisionar e efectuar desde que habilitado e sempre que requisitado serviços de fiscalização.</p> <p>Coordenar e realizar inquéritos de satisfação dos clientes.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Responsável dos técnicos de planeamento operacional</i>
Conteúdo funcional
<p>Gerir os técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p> <p>Garantir a elaboração da oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Analisar a oferta de serviço programada e sugerir os ajustamentos necessários para uma correcta e eficaz gestão dos recursos humanos e materiais.</p> <p>Assegurar o planeamento das operações especiais, trabalhos solicitados, ou outros eventos que tenham impacto no modelo de operação e no ajustamento do serviço prestado.</p> <p>Assegurar a realização da graficagem, com a elaboração dos serviços viatura de acordo com a oferta de serviço definido e com a disponibilidade de recursos existentes.</p> <p>Assegurar a realização dos serviços dos agentes de condução, dos reguladores, dos agentes de estação e informação e dos restantes colaboradores da direcção de operação, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Elaborar e gerir as escalas de serviço para todos os colaboradores da direcção de operação que laborem no regime de horários escalas/turnos.</p> <p>Recolher e analisar a informação dos indicadores do planeamento e fornecê-los à direcção de operação.</p> <p>Assegurar os planos de férias dos colaboradores da direcção de operação, em estreita colaboração com as demais chefias intermédias, e efectuar o controlo rigoroso das faltas e ausências, entre outros indicadores fundamentais para a gestão eficaz dos recursos humanos.</p> <p>Colaborar e assegurar a substituição dos agentes da direcção de operação, cujo absentismo ponha em causa o cumprimento do programa de operação.</p> <p>Organizar e planear as actividades dos seus colaboradores acompanhando a execução das tarefas, e procedendo aos ajustes necessários de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, para cumprir com os prazos acordados com a direcção de operação.</p> <p>Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional, operativa e económica.</p> <p>Identificar as necessidades de formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento e colaborar com os formadores.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração da informação estatística e de controlo da direcção de operação.</p> <p>Introduzir dados nos softwares específicos e de apoio à realização dos serviços e escalas.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob a sua dependência hierárquica, nomeadamente, plano de férias, faltas e ausências, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir com política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Participar na formação dos técnicos de planeamento operacional/técnicos de planeamento.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de qualidade, ambiente e segurança</i>
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Exercer as funções inerentes à profissão de técnico superior de segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização.</p> <p>Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Proceder às análises de risco para os postos de trabalho.</p> <p>Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos.</p> <p>Controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço.</p> <p>Elaborar os relatórios de garantia da qualidade do serviço e de garantia do cumprimento do contrato.</p> <p>Monitorizar o envio da informação de reporting contratual.</p> <p>Participar no desenvolvimento de ferramenta informática de cálculo de indicadores contratuais.</p> <p>Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, Protecção Civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar inspecções de QAS e de imagem comercial no SMLAMP e elaborar os relatórios.</p> <p>Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
<i>Formador de condução</i>
Conteúdo funcional
<p>Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação.</p> <p>Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução.</p> <p>Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários.</p> <p>Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução.</p> <p>Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções.</p> <p>Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário, propor acções de melhoria.</p> <p>Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação.</p> <p>Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.</p> <p>Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução.</p> <p>Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de sistemas - tempo real</i>
Conteúdo funcional
<p>Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, scada, Winmac, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.</p> <p>Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros).</p> <p>Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: hastus e FDS).</p> <p>Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.</p> <p>Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de hardware, software e comunicações ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que requisitado.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de planeamento e métodos</i>
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da Operação.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de oficinas e métodos</i>
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade do material circulante, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar as disfunções detectadas, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação GMAC e controlar a introdução contínua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia e participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de armazém.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas do material circulante.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Elaborar as curvas de desgaste do material.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, para afectação de veículos necessários ao planeamento da oferta de material circulante.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de planeamento</i>
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o plano de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei, os AE e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Apoio e colaboração com outras áreas na elaboração de escalas de serviços.</p> <p>Elaborar e manter os registos de informação de suporte ao PCC.</p> <p>Parametrização das ferramentas de apoio ao planeamento - HASTUS e FDS.</p> <p>Introduzir os dados no Hastus e no FDS.Recolha de dados HASTUS e FDS para análises estatísticas solicitadas pela direcção.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Efectuar interface com os responsáveis DO na gestão dos colaboradores - serviços/trocas/ausências.</p> <p>Coordenar com a segurança os locais de estacionamento de veículos e encerramento de portões/estações da rede Metro do Porto.</p> <p>Elaborar e gerir os horários de informação ao público a afixar nas estações conforme plano de operação em vigor.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de trabalhos e métodos</i>
Conteúdo funcional
<p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Garantir o planeamento, prevenindo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Substituir o técnico de manutenção\CCM sempre que seja necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de informática e gestão de redes</i>
Conteúdo funcional
<p>Efectuar a instalação, actualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e regista-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de recursos humanos</i>
Conteúdo funcional
<p>Presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada.</p> <p>Gestão de base de dados de candidaturas.</p> <p>Acolhimento e integração de novos trabalhadores na empresa.</p> <p>Elabora os processos de admissão e demissão de trabalhadores.</p> <p>Compila e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador.</p> <p>Actualiza o processo individual, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções, informações, formações e demais elementos considerados necessários.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Regista e confere os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores.</p> <p>Processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos/escalas de serviço e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas, em cumprimento com o previsto em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (AE).</p> <p>Trabalha e parametriza o software adequado ao processamento dos salários dos trabalhadores.</p> <p>Elabora mapas anuais de férias com base em elementos recebidos dos vários sectores e verifica o seu cumprimento;</p> <p>Elabora mapas estatísticos, nomeadamente, sobre remunerações e tempos de trabalho, absentismo e situação profissional, a serem enviados aos organismos oficiais.</p> <p>Recolhe elementos sobre legislação, normas e regulamentação do trabalho, no cumprimento das disposições legais em vigor.</p> <p>Elabora relatórios para outras direcções.</p> <p>Presta informações e esclarecimentos quanto ao processamento de remunerações acessórias, deduções específicas e de outros assuntos.</p> <p>Contacta com a Segurança Social ou companhia de seguros para resolução de assuntos concernentes a baixas por doença, acidentes de trabalho e reformas.</p> <p>Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo de documentação actualizado.</p> <p>Elabora comunicações internas ou outras com vista a informar os trabalhadores.</p> <p>Elabora o processo de novas admissões no seguro de saúde (trabalhadores e agregado familiar).</p> <p>Gere o processo da medicina do trabalho (marcação de exames médicos, datas de validade, controlo e processo administrativo).</p> <p>Acompanhamento e gestão do processo de aquisição de títulos de transporte.</p> <p>Contribui para a gestão do clima social; e apoio técnico à direcção de recursos humanos.</p> <p>Propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas.</p> <p>Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos.</p> <p>Contribui para a medição da satisfação dos trabalhadores.</p> <p>Gestão e acompanhamento da aplicação dos IRCT (AE).</p> <p>Acompanhamento de procedimentos disciplinares e processos judiciais.</p> <p>Colabora no levantamento das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes das restantes direcções.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de PCC</i>
Conteúdo funcional
<p>Calcular, controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço da operação.</p> <p>Elaborar relatórios estatísticos e análise da evolução dos indicadores da operação.</p> <p>Elaborar informação sobre as perturbações ocorridas no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto e criar a respetiva lista de exclusões em conformidade com a tipificação de cada ocorrência.</p> <p>Colaborar com qualidade ambiente e segurança no controlo e monitorização dos indicadores da operação.</p> <p>Participar nos estudos sobre a performance do sistema.</p> <p>Recolher e elaborar relatórios de análise da contagem de passageiros obtida através do sistema instalado nos veículos EuroTram e TramTrain.</p> <p>Reunir e gerir a informação contratual para o software de gestão e tratamento integrado da informação («data warehouse»).</p> <p>Cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de controlo e reporting de operação PCC</i>
Conteúdo funcional
<p>Análise do jornal diário de circulação, verificando nos eventos registados, as causas e consequências para o serviço, os tempos de perturbação e outros dados relevantes à exploração do sistema.</p> <p>Contabilização e registo da produção quilométrica realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kms em serviço comercial. - Kms em vazio (injecções e saídas de linha, inversões nos terminos, outros vazio). - Kms extra operação (formação, ensaios, etc. ...). <p>Cálculo do indicador «cumprimento de oferta», tendo em conta a produção quilométrica prevista vs a realizada, de acordo com os critérios definidos contratualmente.</p> <p>Utilização de software de cálculo automático de indicadores contratuais (operação), previstos no contrato de subconcessão da operação e manutenção do SMLAMP.</p> <p>Elaboração de relatórios de carácter diário, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno e externo de acordo com os timings definidos.</p> <p>Análise no playback do sistema de sinalização, de situações de atrasos, tempos de paragem nas estações, perturbações, modos degradados de circulação, etc. ...</p> <p>Recolha e envio dos ficheiros TTlog do sistema de TMS (traffic management system).</p> <p>Análise e resposta a reclamações de clientes, bem como acompanhamento junto dos responsáveis pelas respostas às reclamações pendentes.</p> <p>Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Auxilia em acções de formação interna (PCC) referentes ao SIP e CCTV (para reguladores e agentes de posto de informação áudio).</p> <p>Actualização de documentos e apresentação de propostas para informação ao público.</p> <p>Interacção com as agentes do posto de informação áudio, na comunicação de procedimentos da função, tarefas a realizar, informação ao público a difundir, resposta a reclamações, etc. ...</p> <p>Análise e resposta a NC (não conformidades).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de contabilidade</i>
Conteúdo funcional
<p>Colaborar na elaboração das demonstrações financeiras mensais, semestrais e anuais.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Proceder à manutenção da base de dados de todas as entidades internas e/ou externas.</p> <p>Proceder ao tratamento e escrituração de todas as operações financeiras que envolvam a centralização de tesouraria ao nível da SGPS Portugal;</p> <p>Preparar e/ou elaborar facturas e recibos a clientes, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros.</p> <p>Conferir, analisar, registar e preparar cheques, avisos e outras ordens de pagamento e recebimentos de clientes.</p> <p>Conferir, analisar e corrigir balancetes de terceiros, analíticos e respectivas idades de saldos.</p> <p>Preparar fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos.</p> <p>Assegurar a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento acordados;</p> <p>Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados.</p> <p>Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de planeamento operacional</i>
Conteúdo funcional
<p>Elaborar a oferta de transportes no respeito do caderno de encargos.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o programa de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Introduzir os dados no Hastus e o FDS.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de controlo operacional DIF</i>
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível do controlo operacional administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades o acompanhamento dos subcontratados no terreno e pela prestação de informações à direcção respectiva.</p> <p>Realizar consultas no mercado para fornecimentos e prestações de serviços técnicos acessórios de acordo com as orientações dos coordenadores da actividade ou da direcção.</p> <p>Preparação e seguimento de mapas de controlo e apoio à gestão das actividades relacionadas com as prestações de serviços subcontratadas.</p> <p>Colaboração no planeamento e coordenação das actividades internas com as actividades dos subcontratos.</p> <p>Realização de actividades de tratamento de dados de controlo e planeamento interno da direcção, com recurso às ferramentas informáticas disponíveis.</p> <p>Dinamizar junto dos subcontratados, e em colaboração com a hierarquia ou direcção, acções de melhoria de prestação de serviço, e resolução de problemas identificados nessa área.</p> <p>Efectuar regularmente auditorias/vistorias aos serviços prestados pelo subcontratado ao longo da rede do SMLAMP, elaborando relatórios das visitas e inspecções ou actualização das acções implementadas, de acordo com as orientações recebidas superiormente.</p> <p>Acompanhar visitas ou inspecções da concessionária ou de terceiros autorizados à rede do SMLAMP</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de controlo operacional DAF</i>
Conteúdo funcional
<p>Assumir funções a nível de controlo operacional e administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades, o acompanhamento de processos administrativos e relacionamento com áreas internas e clientes/fornecedores externos, e ainda a prestação de informações à direção ou gabinete específico.</p> <p>Prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo;</p> <p>Efetuar o acompanhamento através de ficheiro eletrónico e/ou documental de valores em aberto/em discussão.</p> <p>Realizar o interface com os clientes e/ou fornecedores, prestando-lhes informação útil, tais como, entre outros, valores em aberto/pendentes, bem como ajustamentos faturados/a faturar referentes a serviços prestados/a prestar.</p> <p>Efetuar tratamentos estatísticos e administrativos, tais como, entre outros, gestão de valores a receber/pagar de sinistros.</p> <p>Utilização, a nível de consulta, do sistema de informação contabilística, no sentido de prestar mapas relevantes a terceiros, quando solicitado.</p> <p>Preparação de listagem de pagamentos a fornecedores em um dado período, sob regras específicas definidas pela direção.</p> <p>Dar seguimento a questões administrativas, sob orientação da direção.</p> <p>Apoiar o gabinete de logística, na entrega/receção de bens, incluindo acompanhamento e registo de encomendas.</p> <p>Colaborar em consultas ao mercado para fornecimento e prestação de serviços, de acordo com orientações do coordenador ou direção respetiva, incluindo colaboração na produção de cadernos de encargos e seguimento dos processos administrativamente até finalização dos mesmos;</p> <p>Preparar relatórios diversos associados à direção, incluindo, entre outros, preparação de atas, e melhor condução dos processos até posterior arquivo.</p> <p>Elaborar primeiro juízo sobre a documentação e faturação rececionada pela empresa, procurando a deteção atempada de documentos não associados à sociedade operadora ou que se apresentem com erros específicos, não sendo assim objeto de tratamento contabilístico.</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS da empresa.</p> <p>Acolher visitantes, encaminhando-os para as pessoas, direções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas.</p> <p>Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de manutenção CCM</i>
Conteúdo funcional
<p>Manutenção</p> <p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Verificar a conformidade e bom cumprimento da prestação de serviços das subcontratadas de manutenção de acordo com os planos e modos operatórios mencionados.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas.</p> <p>Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>CCM</p> <p>Monitorização e operação do SCADA e sistema semaforico; e registo no jornal diário dos eventos.</p> <p>Articulação com os técnicos de manutenção própria e subcontratada.</p> <p>Articulação com a equipa de operação; e articulação com a Metro do Porto e seus representantes.</p> <p>Controlo do desenvolvimento das acções de manutenção preventivas e correctivas.</p> <p>Realização de tarefas administrativas ligadas ao serviço.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog desde que esteja habilitado.</p>

Designação profissional
<i>Regulador</i>
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, proteção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a Rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: <i>a) Segurança das pessoas; b) Segurança dos bens; c) Realização do serviço; d) Conforto dos clientes.</i></p> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
<i>Técnico operacional de segurança e qualidade</i>
Conteúdo funcional
<p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Efectuar no terreno verificação das condições de segurança existentes na linha</p> <p>Efectuar auditorias e inspecções de QAS aos subcontratados e elaborar os relatórios.</p> <p>Acompanhar a implementação das acções/reparações e verificação de trabalhos no canal do metro e sua envolvente que possam interferir com a segurança do sistema.</p> <p>Elaborar relatórios das visitas, actualização das acções implementadas, participação na reunião semanal de análise dos pedidos de autorizações de trabalho (AT) e reuniões com a chefia.</p> <p>Verificar condições de segurança na rede e imediações que possam afectar o sistema (vistorias regulares em toda a rede).</p> <p>Efectuar vistorias regulares às estações para verificação do seu estado (check-lists).</p> <p>Acompanhamento de trabalhos efectuados na rede, em especial por empresas terceiras (controle das AT no terreno).</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Em caso de acidente/incidente participar activamente na intervenção.</p> <p>Participar na análise de acidentes e medidas de prevenção de pontos «negros».</p> <p>Participar em reuniões com bombeiros, Protecção Civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p>

Designação profissional
<i>Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto («Maquinistas no SMLAMP»)</i>
Conteúdo funcional
<p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
<i>Assistente administrativo</i>
Conteúdo funcional
<p>Secretariar ou prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Acompanhar os dossiers correntes.</p> <p>Criar e actualizar os ficheiros.</p> <p>Responsável pela manutenção dos procedimentos internos da direcção.</p> <p>Organizar as reuniões, a documentação da direcção e elaborar actas de reuniões.</p> <p>Gerir a agenda da actividade da direcção.</p> <p>Envio de documentos e tratamento da informação da responsabilidade da direcção.</p> <p>Cumprir as políticas da qualidade, segurança e ambiente.</p> <p>Pode conduzir veículos ligeiros sempre que necessário.</p> <p>Sempre que necessário:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos. - Operar central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso. - Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores. - Responder a pedidos de informações telefónicas.

Designação profissional
<i>Agente administrativo</i>
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o expediente geral e outras tarefas administrativas relacionadas com a actividade em que está inserido, nomeadamente:</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados ou documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de vendas, contabilísticas ou de gestão de transportes ou outras para que esteja habilitado.</p> <p>Efectuar os registos diários dos movimentos de caixa afectos à função bilhética para envio ao Metro do Porto, controlando os fluxos monetários associados às vendas de títulos.</p> <p>Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos.</p> <p>Participar no estabelecimento de critérios para avaliação de fornecedores.</p> <p>Efectuar a aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento previamente estabelecidas e aprovadas pelo director administrativo e financeiro.</p> <p>Preparar e/ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças requisições ou outros documentos administrativo-financeiros e conferir a documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares.</p> <p>Assegurar o processamento de texto de contratos de tipo diverso, estabelecendo os contactos necessários com diferentes instituições, tais como notários, repartições de finanças, conservatórias do registo civil e comercial, a fim de obter esclarecimentos e solicitar ou entregar documentação.</p> <p>Ordenar e arquivar documentos de suporte contabilístico e elaborar dados estatísticos.</p> <p>Executar tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas.</p> <p>Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretariado a directores ou outras chefias, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Agente de posto de informação áudio</i>
Conteúdo funcional
<p>Atendimento da linha azul - Olá Metro.</p> <p>Comunicar mensagens escritas (display) para o interior do veículo e estações.</p> <p>Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC.</p> <p>Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros).</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Responder a pedidos telefónicos de clientes.</p> <p>Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes.</p> <p>Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, e-mail, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores.</p> <p>Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente.</p> <p>Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de manutenção</i>
Conteúdo funcional
<p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas.</p> <p>Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog desde que esteja habilitado.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Agente de aprovisionamentos</i>
Conteúdo funcional
<p>Recepcionar os materiais adquiridos.</p> <p>Gerir com rigor e verificar a conformidade dos produtos, materiais e equipamentos recebidos ou retirados do economato e a respectiva documentação e registar eventuais danos e perdas.</p> <p>Actuar de acordo com os procedimentos em vigor relativos à logística.</p> <p>Programar os processos de compra a partir da recepção, conferência de requisições de materiais e necessidades de stock, esclarecendo pontos duvidosos e características técnicas com a área solicitante.</p> <p>Manter contactos com fornecedores actuais e potenciais, negociando preços, condições de pagamento, prazos, qualidade e quantidade; procurando sempre as melhores condições comerciais, seguindo normas internas e atendendo as necessidades da empresa.</p> <p>Acompanhar, controlar todas as etapas dos processos de compra, procurando o cumprimento de prazos e demais itens do orçamento negociado.</p> <p>Desenvolver métodos de controle e registo das actividades executadas.</p> <p>Proceder à manutenção/actualização de arquivo de catálogos de produtos e de cadastro de fornecedores, para as consultas que se fizerem necessárias.</p> <p>Analisar os consumos e propor a rectificação dos stocks, elaborando sempre que necessário as requisições internas da sua área de intervenção.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir empilhadores sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.</p>

Designação profissional
<i>Técnico de manutenção MC</i>
Conteúdo funcional
<p>Acompanhar, proactivamente, o trabalho das empresas subcontratadas, da sua área de responsabilidade, providenciando o cumprimento das especificações técnicas, de qualidade e de segurança aprovadas.</p> <p>Acompanhar proactivamente as ações de manutenção dos equipamentos sob sua responsabilidade, respeitando os planos e gamas de manutenção específicos a cada sistema e subsistema, entre outras a manutenção do material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, sinalética e limpeza.</p> <p>Reportar ao coordenador de manutenção.</p> <p>Acompanhar e se necessário executar eventuais ações singulares de manutenção ou campanhas anuais necessárias ao bom funcionamento da frota.</p> <p>Realizar inspeções ao material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, propondo ações preventivas e corretivas.</p> <p>Realizar interface entre os serviços de manutenção (instalações fixas e material circulante).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Realizar manobras de veículos ferroviários, conduzindo sempre que necessário e devidamente certificado para tal.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às atividades de manutenção da sua responsabilidade.</p>

Designação profissional
<i>Agente de estação e informação</i>
Conteúdo funcional
<p>Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das Instalações da rede do Metro do Porto.</p> <p>Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio.</p> <p>Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno.</p> <p>Prestar auxílio a crianças, idosos e pessoas com dificuldades motoras.</p> <p>Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detetadas.</p> <p>Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:</p> <p>Limpeza: Verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação.</p> <p>Bilhética: Relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Roubos: Intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC.</p> <p>Acidentes/indisposições dos clientes: Intervir, ajudando e alertando o PCC.</p> <p>Perdidos e achados: Intervir, orientar as pessoas, recolher os achados.</p> <p>Alertar os serviços competentes dos grafitti detectados, quer nas instalações fixas, quer no material circulante.</p> <p>Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros.</p> <p>Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo.</p> <p>Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança.</p> <p>Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC.</p> <p>Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do Metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC.</p> <p>Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos.</p> <p>Elevadores, escadas rolantes - efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade/ou solicitação das mesmas em caso de incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p>

Designação profissional
<i>Agente de sinalética</i>
Conteúdo funcional
<p>Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos.</p> <p>Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo.</p> <p>Substituir os horários, informações, planos e esquemas.</p> <p>Preparar os suportes para afixação nos locais adequados.</p> <p>Colocar a informação necessária em caso de anomalia.</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação.</p> <p>Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário.</p>

Designação profissional
<i>Rececionista</i>
Conteúdo funcional
Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos. Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso. Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores. Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas. Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens. Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna. Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas. Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa. Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função. Conduzir viaturas sempre que necessário.

Designação profissional
<i>Supervisora de serviços de limpeza</i>
Conteúdo funcional
Supervisionar com zelo e diligência a limpeza das instalações afectas à rede do Metro do Porto, na sua composição actual e futura, bem como a supervisão da limpeza dos veículos de metro, estações e salas técnicas, etc. Supervisão, comunicação ou solução de anomalias detectadas nos serviços de limpeza das estações e veículos e informar superiormente sobre estas questões bem como questões relacionadas com o pessoal das empresas subcontratadas. Verificação da reposição dos produtos utilizados nas instalações sanitárias das instalações afectas à rede do Metro do Porto. Elaboração de relatórios relacionados com a sua função. Participar nas reuniões dos subcontratados de limpeza. Possibilidade de manobrar máquinas adequadas à limpeza e lavagem. Conduzir viaturas sempre que necessário. Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa. Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função. Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, nos termos da sua cláusula 81.^a, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissivo, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

Artigo 2.º

Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

Artigo 3.º

Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

Artigo 4.º

Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 6.º

Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

Artigo 7.º

Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

Artigo 8.º

Periodicidade da avaliação de desempenho

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

Artigo 9.º

Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 10.º

Início do processo

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

Artigo 11.º

Avaliação

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

Processo

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	Objetivos: – Auscultar/identificar dificuldades. – Dar feedback imediato (de reforço e de aperfeiçoamento). – Prestar apoio nos momentos críticos. – Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores. Procedimento: – Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	Objetivos: – Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função. – Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho. – Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos. Procedimentos: – Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação. – Reconhecer o bom desempenho. – Definir objetivos para o ano seguinte. – Definir um plano de ação.

Artigo 13.º

Recursos da avaliação de desempenho

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.
- 3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.
- 4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.
- 5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.
- 6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecorrível.

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.

2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção\função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá determinar que as transições ocorrerão apenas por ocasião das transições operadas nos termos do número 4 imediatamente a seguir, mas nesse caso o período de espera entre o momento do cumprimento das respetivas condições e a data da transição efetiva será considerada para a contagem subsequente.

7- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efetivo para os efeitos do número 5.

8- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriadados não trabalhados ou os respetivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

9- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das

correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

Artigo 15.º

Progressão vertical

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua atual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

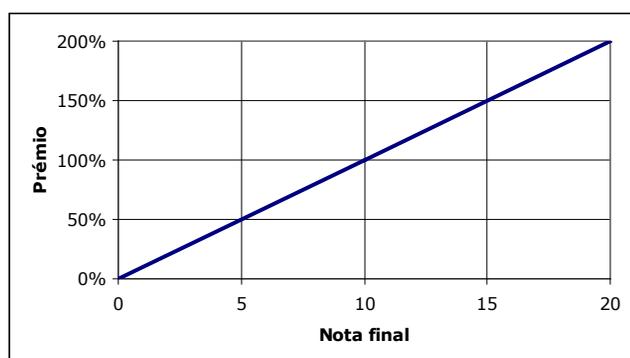
Artigo 16.º

Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.



Artigo 17.º

Avaliação de desempenho por categorias profissionais.

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

APÊNDICE 1

Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela maquinista no SMLAMP

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1 - Avaliação específica - Maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2 - Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto

_____/_____/_____

O diretor da área

_____/_____/_____

A direção de RH

_____/_____/_____

Tabela regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota Item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1 - Avaliação específica - Regulador

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2 - Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto

_____/_____/_____

O diretor da área

_____/_____/_____

A direção de RH

_____/_____/_____

Tabela agente de estação e informação/sinalética

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Não	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

1 - Avaliação específica - Agente de estação e informação/sinalética

Avaliado (nome): _____ N.º _____

Avaliador (nome): _____ N.º _____

Período da avaliação: _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____

2 - Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

O responsável direto

_____/_____/_____

O diretor da área

_____/_____/_____

A direção de RH

_____/_____/_____

Item presença:

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

– Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

– Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

– Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item comportamental

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada colaborador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do colaborador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores e agentes de estação e informação/sinalética) são apurados com 2 casas decimais.

Os colaboradores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de

acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

Item disponibilidade

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

Competências específicas - Agente de posto informação audio

Competências específicas	
Item	
Acompanhamento à regulação	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna	Tratamento de informação da direcção de operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.)
Registo de informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc. ...)
Equipamentos	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio protecção civil, etc. ...)
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos)
Informação externa	Informação prestada ao público em geral - atendimento dos clientes através da linha olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

Competências específicas - Técnicos de manutenção CCM

Competências específicas	
Item	
Capacidade de análise	É capaz de efetuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão	Em função da análise realizada aciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).
Gestão do tempo	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do stress	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos:	Conhece e utiliza corretamente todos os equipamentos afetos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, rádio*, * gestão de alarmes.
Informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc. ...)
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

Competências específicas - Técnicos de manutenção

Competências específicas	
Item	
Diagnóstico	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar corretamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.
Documentação	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa «ordens de trabalho», «fichas de intervenção» e «relatórios de avaliação».
Acompanhamento	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos timings.
Postura	Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (ex.: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar atos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).
Orientação para o cliente	(Uma vez que estão expostos ao público com identificação ViaPorto, são frequentemente abordados pelos clientes) Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e/ou orientar para uma das lojas TIP (transportes inter-modais do Porto).
Procedimentos	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

6 - Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz: Sim Não

Justifique:

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz: Sim Não

Justifique:

Ação: _____ Data da ação: ____/____/____

Objetivo: _____

Eficaz: Sim Não

Justifique:

7 - Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de ____ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta

8 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

9 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

Ano seguinte

Data: ___ / ___ / ___ Assinatura (Avaliado) _____

O responsável direto

O diretor da área

O diretor RH

O gerente

___ / ___ / ___

___ / ___ / ___

___ / ___ / ___

___ / ___ / ___

1 - Instrumento de Avaliação final - Genérica

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ___ / ___ / _____

Competências comuns		0-20	
Integração institucional			
Produtividade			
Assiduidade/pontualidade			
Pró-actividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de equipa			
Orientação para o cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa			

Avaliação parcial:

Avaliação final ponderada: = _____

2 - Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 - Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 - Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as ações de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Ação: _____ Data da ação: ___/___/___

Objetivo: _____

Eficaz: Sim Não

Justifique: _____

Ação: _____ Data da ação: ___/___/___

Objetivo: _____

Eficaz: Sim Não

Justifique: _____

6 - Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de ___ meses

Renovação do contrato por igual período

Rescisão do contrato a termo

Passagem ao quadro permanente da empresa

Alteração do vencimento

Alteração da categoria

Formação - indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta:

7 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

8 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Data: ___/___/___

Assinatura (Avaliado) _____

O responsável direto

O diretor da área

O diretor RH

O gerente

___/___/___

___/___/___

___/___/___

___/___/___

Instrumento de avaliação específica - Agente posto informação áudio

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações\sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção CCM

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do tempo		12		
Gestão do stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos técnicos		12		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: _____

Avaliado: _____

Avaliador: _____

ANEXO III

**Grelha salarial e outras rubricas pecuniárias
(Vigora com efeitos a 1 de janeiro de 2019)**

Grupos		Funções	Tabela Salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - Responsável de agentes de estação informação/sinalética - Responsável dos técnicos de planeamento operacional	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - Técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - Técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de PCC - Técnico de controlo e <i>reporting</i> de operação PCC - Técnico de contabilidade	1 455,28 €	1 627,32 €	1 760,57 €	1 893,82 €	2 025,77 €	2 159,01 €	2 317,64 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 293,19 €	1 367,50 €	1 421,60 €	1 477,91 €	1 536,44 €	1 597,58 €	1 661,06 €
D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C-A	Operacional I - A	- Técnico de manutenção CCM	1 090,60 €	1 169,77 €	1 215,86 €	1 263,84 €	1 313,70 €	1 365,78 €	1 399,35 €
C	Operacional I	- Regulador - Técnico operacional de segurança e qualidade	1 178,56 €	1 264,33 €	1 314,22 €	1 366,21 €	1 420,20 €	1 476,62 €	1 535,19 €
B	Operacional II*	- Maquinista no SMLAMP - Assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação áudio - Técnico de manutenção MC - Técnico de manutenção - Agente de aprovisionamentos	948,87 €	1 043,31 €	1 090,60 €	1 139,18 €	1 193,03 €	1 246,83 €	1 303,82 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - Agente de sinalética - Rececionista - Supervisora de serviços de limpeza	822,65 €	908,06 €	942,22 €	973,79 €	1 010,49 €	1 043,31 €	1 080,27 €
Subsídio de alimentação: 8,45 € (oito euros e quarenta e cinco cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo									

* O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) - (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

1- A grelha salarial prevista supra, incluindo o valor do subsídio de alimentação, será revista, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o continente) publicada pelo INE.

2- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.ª do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 26,64 € (vinte e seis euros e sessenta e quatro cêntimos).

2.1- O valor da diuturnidade será revisto, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o continente) publicada pelo INE.

3- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.ª do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 0,01 € (um cêntimo) por cada quilómetro efectivamente percorrido, sendo elevado para 0,02 € (dois cêntimos) a partir de 1 de janeiro de 2020.

4- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.ª do AE é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 2 € (dois euros).

4.1- O valor do subsídio de transporte será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o continente) publicada pelo INE.

5- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, a partir de 1 de janeiro de 2019, de 100,91 € (cem euros e noventa e um cêntimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5.1- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o continente) publicada pelo INE.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.^a do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração será atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

- a) Maquinista no SMLAMP;
- b) Regulador;
- c) Técnico de manutenção CCM/MC;
- d) Técnico de manutenção;
- e) Agente de estação e informação;
- f) Agente de sinalética;
- g) Agente de posto de informação áudio.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- b) Regulador: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- c) Técnico de manutenção CCM/MC: 200,36 € (duzentos euros e trinta e seis cêntimos);
- d) Técnico de manutenção: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- e) Agente de estação e informação: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- f) Agente de sinalética: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos);
- g) Agente de posto de informação áudio: 166,46 € (cento e sessenta e seis euros e quarenta e seis cêntimos).

O valor do subsídio de exploração será objeto de revisão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, de acordo com a taxa de inflação média anual de 2019 (sem habitação para o continente), publicada pelo INE.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efetivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.^a, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 5 % - 1.º nível de cumprimento;
- b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 7,5 % - 2.º nível de cumprimento; e
- c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 10 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

- a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;
- b) Constrangimentos às escalas de serviço:
 - i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;
 - ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;
 - iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;
 - iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;
 - v) Falta ou faltas injustificadas;
 - vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efetivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			seguintes						
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	5 %			7,5 %			10 %			10 %						

4.11- Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/ % incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	5 % ou 0 % de 200,36 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	7,5 % ou 0 % de 200,36 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 5 % de 200,36 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 200,36 €	10 % ou 7,5 % de 200,36 €

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;
- Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 €
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou >= 6 falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
- Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: Playback - TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

Preenchimento dos registos PCC;

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção)

Sujeita a análise contínua.

- informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

- informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró-análise de sangue.

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8. Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a)* do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e

saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007 de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 12 de fevereiro de 2020, a fl. 117 do livro n.º 12, com n.º 30/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos - Constituição

Estatutos aprovados em 29 de janeiro de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

1- SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos, adiante designado abreviadamente SITEU ou sindicato, é a associação sindical que, regendo-se por estes estatutos e pelas normas legais aplicáveis, representa os enfermeiros nele filiados.

2- A área de jurisdição do sindicato compreende todo o território de Portugal e, por isso, na sua denominação aparece a expressão «Todos os Enfermeiros».

3- Durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

A sede provisória do SITEU é no distrito de Braga, na rua da Fonte, 73, rés-do-chão, 4730-574 Soutelo, Vila Verde, podendo a direção ou a assembleia geral mudá-la para outro sítio, tal como, logo que se justifique, criar, modificar ou extinguir delegações regionais, que se regerão por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados pela direção, depois de ouvido o conselho geral, os quais deverão ser submetidos à apreciação na reunião ordinária posterior da assembleia geral (não eleitoral).

CAPÍTULO II

Princípios, fins e competências

Artigo 3.º

(Ação sindical independente, livre, autónoma, democrática e solidária)

1- O SITEU baseia e orienta a sua organização e a sua atu-

ação pelos ideais e princípios da independência, da autonomia, da liberdade, da democracia e da solidariedade entre todos os trabalhadores, sempre no respeito pelo que sobre tal matéria consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

2- O SITEU exercerá a sua atividade com independência relativamente às entidades empregadoras, ao estado, ao poder político, aos partidos e a outras organizações políticas, às instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

3- O SITEU afirma-se como sindicato não alinhado nem integrado em qualquer federação, confederação ou central sindical (até deliberação em contrário da assembleia geral), mas estará sempre aberto e disponível para a solidariedade e unidade em ações concretas com outras organizações sindicais, que, segundo a sua avaliação caso a caso, concorram para a promoção e defesa dos objetivos e fins que perflha.

4- O SITEU, no respeito pelos princípios, fins e objetivos que o distinguem, empenhar-se-á de modo especial na promoção da unidade de todos os enfermeiros a trabalhar em Portugal.

Artigo 4.º

(Fins e competências)

1- O SITEU tem por finalidade a promoção e desenvolvimento da solidariedade entre os trabalhadores, em especial os enfermeiros, a defesa dos seus interesses e o empenho na criação de condições de trabalho dignas e motivadoras para a realização dos objetivos socioprofissionais e pessoais de cada um.

2- Para a realização dos referidos fins, o SITEU exercerá as competências que a lei lhe atribui e consente, como associação sindical, cabendo-lhe designadamente e além do mais:

a) Promover, organizar e apoiar ações de reivindicação para satisfação dos anseios dos trabalhadores que representa;

b) Informar os associados das atividades por si desenvolvidas, adotando e cumprindo os princípios da transparência e da participação no SITEU, como «casa comum de todos os seus filiados»;

c) Dar prioridade e todo o relevo às questões emergentes

do contrato individual de trabalho de cada enfermeiro associado, prestando a todos os filiados informações e assistência jurídica, sempre que necessário através de advogado, nos termos de regulamento interno;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho e zelar pelo seu cumprimento;

e) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

f) Participar na elaboração das leis laborais, dando pareceres, tomando posições e participando em reuniões ou debates sobre os assuntos e os direitos dos filiados, em especial;

g) Promover ações de formação profissional;

h) Manter disponibilidade para a ação com outras associações sindicais, sempre que tal se justifique em função de objetivos comuns;

i) Receber e gerir com critério e transparência as receitas do sindicato.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

(Filiação e categorias de sócios)

1- O SITEU tem o propósito de ser um sindicato diferente para os enfermeiros, em que todos se sintam em casa própria, como iguais e sem tabus, sem discriminações e sem deixar ninguém no esquecimento - independentemente de trabalharem por contrato individual de trabalho ou com vínculo de emprego público ou obrigados a falsos recibos verdes; de trabalharem numa IPSS ou numa clínica privada; num hospital público ou do setor privado; numa unidade saúde do SNS, no CRI, em estabelecimentos prisionais ou noutra serviço de cuidados de saúde complementar de diferente natureza; no SAMS ou num estabelecimento da saúde das Misericórdias; enfim, seja onde for e qualquer que seja a natureza da sua relação laboral por conta de outrem.

2- Podem, por isso, filiar-se no SITEU todos aqueles que, em Portugal, no referido âmbito e condições, estejam habilitados a exercer a profissão, estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, prestem serviços de enfermagem por conta de outrem ou procurem emprego.

3- Podem também inscrever-se no SITEU os candidatos a profissionais de enfermagem em estágio para a integração na profissão.

4- Pode manter a qualidade de filiado o enfermeiro que deixe de exercer a sua atividade, por qualquer causa, desde que não passe a exercer outra atividade não representada pelo SITEU e não lhe seja aplicável o disposto no número 1 do artigo 6.

5- São considerados sócios fundadores todos os que participaram na assembleia constituinte e ainda os que aderirem ao SITEU no primeiro trimestre da existência deste, podendo beneficiar de estatuto próprio a aprovar em regulamento da assembleia geral.

6- Por deliberação da assembleia ou nos termos em que esta regulamente, poderá ser instituída ou atribuída a qualificação ou distinção de sócia/a honorária/o.

7- O pedido de admissão ou readmissão de sócio é feito

por escrito, em modelo próprio, em papel ou por via digital.

8- Tal pedido, sem prejuízo de outros elementos que venham a constar do modelo de inscrição aprovado pela direção, conterá: o nome completo, o número de cartão de cidadão e número de contribuinte fiscal, a residência, contactos (telefone e endereço eletrónico), as habilitações, situação profissional, número de inscrição na Ordem.

9- A admissão depende de declaração escrita de autorização de desconto da quota sindical pela entidade empregadora ou, em casos excecionais fundamentados, do compromisso do seu pagamento mediante declaração escrita de autorização de débito na conta bancária do próprio, cujo IBAN identificará.

10- O pedido implica a aceitação destes estatutos e regulamentos internos.

11- A direção deliberará no prazo de trinta dias contados da data do pedido.

12- Em caso de recusa, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao requerente no prazo de cinco dias a contar da deliberação, através de carta escrita ou comunicação eletrónica.

13- Da recusa cabe recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após o recebimento do recurso.

14- O recurso, com as razões da discordância e indicação das respetivas provas, será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e deverá dar entrada no SITEU no prazo de dez dias a contar da data da receção da comunicação de recusa.

Artigo 6.º

(Perda da qualidade de sócio)

1- Perde a qualidade de sócio o trabalhador que deixe de ter as respetivas condições para a admissão, que peça a demissão ou que seja objeto da sanção disciplinar de expulsão.

2- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação escrita à direção.

Artigo 7.º

(Quotização)

1- A quotização sindical mensal é de 2 % do valor do salário mínimo nacional.

2- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontre:

i) À procura de emprego e sem direito a subsídio desemprego;

ii) Em estágio para integração na profissão; ou

iii) Preso preventivamente por motivo de atuação como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

Artigo 8.º

(Direitos)

1- O SITEU reconhece a todos os filiados o direito de participação e intervenção democrática nas atividades a desenvolver e nas orientações a seguir.

2- O SITEU fomentará a participação ativa de todos os as-

sociados para a expansão do sindicato, para a promoção da unidade e para a realização dos objetivos a atingir, assegurando o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão de diferentes correntes sindicais.

3- São designadamente direitos dos sócios, nos termos destes estatutos e de regulamentos internos:

a) Ser informado de toda a atividade do sindicato e de cada um dos seus órgãos;

b) Beneficiar gratuitamente de informação jurídica e do patrocínio por advogado, em todas as questões de natureza laboral emergentes da execução ou extinção do contrato individual de trabalho;

c) Participar e intervir em toda a atividade do SITEU;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e estruturas de base do SITEU;

e) Requerer a convocação da assembleia geral;

f) Receber do SITEU, quando desempenhar funções nos órgãos ou estruturas do sindicato, compensações de valor igual às quantias que deixar de receber da entidade empregadora e o reembolso de despesas resultantes da sua ação sindical, nos termos regulamentados ou decididos pela direção;

g) Solicitar a demissão de associado;

h) Receber o cartão de identidade de sócio e ter acesso aos estatutos, aos regulamentos internos, às convenções coletivas de trabalho e protocolos celebrados pelo SITEU.

Artigo 9.º

(Deveres)

São nomeadamente deveres do sócio:

1- Participar e intervir nas atividades do SITEU e manter-se informados sobre elas;

2- Desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos ou regulamentos internos;

3- Cumprir e respeitar os estatutos, os regulamentos e as deliberações legítimas dos órgãos do SITEU;

4- Agir solidariamente na defesa dos objetivos do SITEU e dos interesses dos associados;

5- Pagar pontualmente as quotas ou assegurar o pagamento por desconto na retribuição pela entidade empregadora;

6- Comunicar ao SITEU, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras alterações dos dados fornecidos aquando da admissão;

7- Havendo atraso no pagamento das quotas, consideram-se suspensos os direitos de sócio, incluído o de apoio jurídico, até à sua liquidação e ao cumprimento do disposto no número 8 do artigo 5.

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar, processo e sanções

Artigo 10.º

(Ação disciplinar)

A ação disciplinar é exercida pela direção e, na fase de recurso, pelo conselho geral.

Artigo 11.º

(Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada, sem a audiência do sócio e sem as garantias de defesa, no respetivo processo disciplinar escrito.

Artigo 12.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar pode ser antecedido por uma fase preliminar de averiguações, em prazo não superior a 30 dias contados a partir da data em que a direção ou o seu presidente tomar conhecimento de situações ou comportamentos suscetíveis de constituírem infração.

2- O processo disciplinar inicia-se por decisão do presidente da direção, por iniciativa própria ou face a participações recebidas, o qual nomeará instrutor para, no prazo máximo de 15 dias, formular a acusação e enviá-la por escrito ou correio eletrónico, promover as diligências de prova e, em relatório final escrito (em papel ou via digital), no prazo máximo dos 35 dias seguintes, propor ao presidente da direção o arquivamento ou a sanção a aplicar, por decisão da direção.

3- O arguido, recebida a acusação, terá dez dias para apresentar a sua defesa, por escrito, em papel ou por correio eletrónico, juntar provas documentais e/ou indicar testemunhas a serem ouvidas, que apresentará, não sendo ouvidas mais de três por cada facto, podendo ainda requerer a prestação de declarações por si, sobre factos que especificará.

4- Da decisão da direção caberá recurso para o conselho geral, que decidirá em definitivo, no prazo de 30 dias.

Artigo 13.º

(Sanções disciplinares)

Podem ser aplicadas as sanções de:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até noventa dias dos direitos de associado;

c) De perda do mandato ou destituição do cargo; e

d) De expulsão, em caso de grave violação de deveres.

CAPÍTULO V

Dos órgãos, estruturas e mandatos

Artigo 14.º

(Órgãos, estruturas e duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A direção;

d) E o conselho fiscal.

2- A mesa, a direção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral eleitoral.

3- É admitida a participação de membros em mais de um órgão, com exceção do conselho fiscal, desde que aqueles não ultrapassem 1/3 do total dos membros.

4- A duração dos respetivos mandatos é de quatro anos,

podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

5- Os membros dos órgãos eleitos mantêm-se no exercício efetivo de funções até serem empossados os respetivos sucessores, nos termos dos estatutos, regulamentos ou deliberação da assembleia geral.

6- Cada órgão elaborará o regimento do seu funcionamento interno.

7- Qualquer órgão eletivo, por decisão aprovada pela maioria dos seus efetivos, pode destituir e substituir no cargo, por um suplente, o membro em efetividade de funções que fique e se declare impedido ou, após audiência prévia por escrito, com possibilidade de resposta no prazo de oito dias após a interpelação e informação das razões da intenção da substituição, dê faltas repetidas a reuniões, revele falta de empenho ou não cumpra tarefas inerentes ao cargo ou resultados de decisões colegiais.

8- A organização do sindicato compreenderá ainda, o conselho geral, os delegados sindicais e o colégio destes, bem como as tendências sindicais.

Artigo 15.º

(Assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão máximo do SITEU e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- A assembleia geral tem funções deliberativas; decide por maioria simples dos votos dos sócios participantes, salvo nos casos expressamente previstos nestes estatutos, sendo secreto o voto para eleições dos órgãos e respetiva destituição; reúne no local ou locais indicados na respetiva convocatória e à hora marcada, se estiverem presentes a maioria dos sócios ou, caso contrário, uma hora depois, com qualquer número de sócios, sem prejuízo de, no caso de eleições ou deliberações por referendo, a assembleia funcionar desde a abertura até ao encerramento das urnas de voto, nas mesas criadas pela mesa da assembleia geral, conforme o previsto nestes estatutos, em regulamento ou deliberação do conselho geral.

3- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e deliberar em sessões ordinárias, cada ano, sob proposta da direção, o programa de ação e o orçamento, até ao fim de janeiro do respetivo ano, e o relatório de gestão e contas do ano anterior, até ao fim de março;

c) Reunir extraordinariamente para as demais competências das alíneas seguintes ou outras, sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento escrito fundamentado, com indicação da ordem de trabalhos, pela direção, pelo conselho geral, por uma tendência ou tendências unidas representando, no mínimo, 20 % dos sócios, ou por 25 % dos sócios, devendo em qualquer caso os requerentes comparecer à assembleia geral, sob pena de esta não se realizar, se, decorridos 60 minutos após a hora marcada na convocatória, não se encontrarem presentes pelo menos 95 % dos requerentes;

d) Destituir dos cargos, no todo ou em parte, os eleitos ao abrigo da alínea a), por maioria de 3/4 dos sócios presentes,

elegendo substitutos em comissão de gestão para assegurar o regular funcionamento, até novas eleições;

e) Aprovar regulamentos internos ou a sua revogação, total ou parcial;

f) Deliberar quanto à associação ou filiação noutras associações sindicais, bem como em organizações internacionais de trabalhadores, por maioria de 3/4 dos participantes na reunião;

g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos relativos aos direitos e interesses socioprofissionais dos trabalhadores ou do SITEU, que constem da ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral será composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário; nas suas reuniões convocadas com antecedência mínima de dois dias, deliberará validamente, estando presentes pelo menos dois dos seus membros, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

2- Das reuniões da mesa será lavrada ata.

3- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar a assembleia geral, por email para cada associado e por aviso afixado nas instalações do sindicato, com a ordem de trabalhos e informando onde podem ser consultados, se for caso disso, os documentos; a convocatória indicará o local, a data e a hora da reunião; a assembleia será convocada com 8 dias de antecedência, salvo no caso de eleições, em que terá aplicação o previsto no artigo 22.º;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates, resolvendo dúvidas e distribuindo equitativamente os tempos das intervenções, dando e retirando a palavra, após advertência, a quem desrespeitar as orientações;

c) Dar posse aos membros dos órgãos do sindicato eleitos ou designados;

d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas do livro de atas da assembleia geral, e assinar o expediente respeitante à mesa da assembleia geral;

e) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto;

f) Divulgar aos associados as deliberações tomadas na assembleia, em colaboração com a direção;

g) Cumprir as demais funções previstas na lei, nestes estatutos, em regulamentos internos ou em deliberações da assembleia.

4- Compete ao vice-presidente coadjuvar e substituir o presidente e o secretário, nas faltas ou impedimentos destes.

5- Compete ao secretário redigir as atas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da mesa da assembleia, assegurar a identificação do associado e o registo de presenças nas assembleias e coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 17.º

(Direção)

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 27.º, a direção é

composta por nove membros efetivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e seis vogais (sendo um ou dois designados internamente para secretários da direção).

2- A direção decide validamente nas reuniões convocadas em que participe a maioria dos seus membros efetivos, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

3- Compete em especial à direção:

a) Dirigir e coordenar as atividades do sindicato, de acordo com os princípios e finalidades definidas nestes estatutos e as deliberações da assembleia;

b) Executar e fazer executar as demais deliberações da assembleia;

c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato;

d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o plano de atividades e orçamento anual;

e) Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;

f) Gerir e administrar o património do sindicato e transmiti-lo, por inventário, à direção que lhe suceder;

g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;

h) Solicitar reuniões com outros órgãos do sindicato e realizar reuniões com os delegados sindicais;

i) Promover a criação de comissões ou grupos de trabalho;

j) Contratar trabalhadores ou prestadores de serviço necessários para o normal funcionamento do sindicato;

k) Credenciar qualquer associado ou outrem para representar o sindicato em situações concretas;

l) Indigitar delegados sindicais a serem eleitos nos respetivos locais de trabalho;

m) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos ou fazer outras propostas que entenda justificadas, incluindo a constituição dum fundo de greve e respetivo regulamento;

n) Manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

o) Executar tudo o mais necessário à realização dos objetivos do sindicato e decidir sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos.

4- Ao presidente da direção, sem prejuízo de poder delegar competências noutro membro da direção ou constituir mandatário para atos concretos, compete, além do mais:

a) Representar o sindicato em juízo ou fora dele e obrigá-lo em atos e contratos mediante a sua assinatura e a de pelo menos outro dirigente;

b) Convocar as reuniões da direção e dirigir os trabalhos;

c) Rubricar os livros de atas da direção e assinar a correspondência oficial;

d) Cumprir todas as demais funções expressas ou implícitas nestes estatutos, nos regulamentos internos, no regimento da direção e nos programas de ação anuais.

5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e o tesoureiro, substituindo-os nas suas faltas e impedimentos.

6- Compete ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património do sindicato, receber e depositar as receitas;

b) Proceder ao pagamento de despesas autorizadas pelo presidente;

c) Coordenar a contabilidade e a tesouraria do sindicato;

d) Juntamente com outro dirigente, assinar cheques ou efetuar transferências bancárias, previamente autorizados pelo presidente da direção ou seu substituto;

e) Visar todos os documentos de receitas e despesas;

f) Organizar o balanço, proceder ao fecho de contas e elaborar mensalmente o resumo de contas, que apresentará ao presidente da direção.

7- Compete aos secretários redigir as atas das reuniões ou, havendo apenas assuntos correntes, breves relatos sumários das questões tratadas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da direção; coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e, juntamente com os outros vogais, realizar as tarefas ou ações distribuídas pela direção ou seu presidente.

Artigo 18.º

(Conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, que entre si elegerão o presidente, dando desse facto conhecimento à direção e à mesa da assembleia da geral.

2- O conselho fiscal decidirá validamente se estiverem presentes pelo menos dois, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, no final de cada quadrimestre, a contabilidade do sindicato e fazer um relatório resumido, que apresentará à direção;

b) Apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais for convocado, sem direito a voto;

d) Dar informações e pareceres, em assuntos da sua especialidade, que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato sempre que isto lhe seja solicitado;

f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira do sindicato.

Artigo 19.º

(Conselho geral)

1- O conselho geral, além das demais competências atribuídas por estes estatutos ou regulamento interno, é sobretudo o órgão consultivo da direção, que reunirá sempre que convocado a pedido desta, por iniciativa do seu presidente, por requerimento de metade dos seus membros ou pelas tendências, conforme o previsto nestes estatutos ou regulamentos internos.

2- O conselho geral, devendo vir a transformar-se em órgão eletivo quando a dimensão do sindicato o justificar, é, na fase inicial de implantação e desenvolvimento deste, composto:

a) Pelo presidente da assembleia geral, que a ele presidirá;

b) Pelo presidente da direção;

c) Pelo presidente do conselho fiscal;

- d) Por três sócios designados pela direção;
- e) Por três delegados sindicais indicados pelo colégio destes;

f) Por um sócio indicado por cada tendência (se existir), no máximo de três; se forem mais as tendências, estas deverão escolher os seus representantes no conselho geral, por consenso ou, na falta de consenso, um por cada tendência, em sistema de rotatividade, iniciada pela ordem da respetiva constituição.

3- Se convidados, poderão participar, sem direito a voto, outros membros dos órgãos eleitos.

4- O conselho geral elegerá um ou dois secretários para coadjuvar o seu presidente e elaborar as atas das reuniões.

Artigo 20.º

(Tendências sindicais)

1- O SITEU reconhece o direito dos sócios, no mínimo dez, se constituírem como tendência definida com referência a determinada, distinta ou diferente expressão de corrente sindical, cumprindo-se assim o previsto no número 2, alínea e) de artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e no número 2 do artigo 450 do Código do Trabalho.

2- A constituição de cada tendência é feita mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada por todos os sócios que a integrem, na qual informem a designação da tendência e o símbolo, que porventura adotem; quais os princípios ou características específicas que a caracterizam; e qual o nome e qualidade de quem a representa; isto tudo devendo ser aplicado igualmente sempre que haja modificações ou alterações futuras da tendência.

3- Cada tendência constituída adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entenda mais adequado, respeitando e cumprindo os estatutos do SITEU e acatando as deliberações legítimas dos órgãos sindicais eleitos.

4- Cada tendência constituída têm direito a utilizar as instalações do sindicato para as suas reuniões, bastando para tal comunicar por escrito à direção, com antecedência mínima de 72 horas; no caso das instalações se encontrarem indisponíveis na hora indicada para a reunião, a direção dará conhecimento ao representante da tendência e proporá outra data em que as instalações estejam livres.

5- Cada tendência, além dos demais direitos e competências previstas nestes estatutos, tem ainda o direito de apresentar listas aos órgãos eletivos e de apresentar propostas de alteração dos estatutos, inclusive para prever o reforço ou ampliação do seu papel nos órgãos e na ação sindical.

6- Cada tendência poderá divulgar os seus pontos de vista aos associados.

7- Cada tendência tem direito de requerer a convocação do conselho geral, indicando os pontos da ordem de trabalhos que quer que sejam nele analisados.

8- Cada tendência, só por si ou conjuntamente com outras, pode propor ao conselho geral e/ou à assembleia um regulamento para ampliação dos seus próprios direitos de intervenção sindical.

9- O mandato das tendências cessa com a realização das eleições gerais para os órgãos do SITEU, sem prejuízo de se reconstituírem logo de seguida nos termos destes estatutos.

Artigo 21.º

(Dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais, por iniciativa da direção, serão eleitos, por local de trabalho ou por área geográfica, nos termos de regulamentos internos, quando existam, sempre com respeito pelas normas legais aplicáveis e com respeito por estes estatutos.

2- O mandato dos delegados sindicais caducará com as eleições gerais dos órgãos eletivos do sindicato, sem prejuízo de poderem ser confirmados nos cargos pela direção para continuarem em funções até completarem os quatro anos de mandato ou até serem substituídos por nova eleição.

3- O conjunto dos delegados ou o número dos seus representantes por eles eleitos, nos termos de regulamento interno, constituem o colégio dos delegados sindicais, que, em colaboração com a direção, proporão e aprovarão o regulamento interno do seu funcionamento.

4- O colégio dos delegados sindicais reunirá com a direção, a seu pedido ou por iniciativa desta, sempre que se justifique.

CAPÍTULO VI

Assembleia e processo eleitorais

Artigo 22.º

(Assembleia e processo)

1- A assembleia eleitoral será convocada com pelo menos 30 dias de antecedência.

2- Com a mesma antecedência, a mesa afixará os cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato (quando existam), podendo qualquer sócio, no prazo dos dez dias subseqüentes, reclamar de eventuais irregularidades ou omissões, que a mesa da assembleia apreciará em igual prazo, informando o reclamante.

3- Só constarão dos cadernos eleitorais os sócios com capacidade eleitoral.

4- O aviso convocatório especificará o prazo para apresentação de listas e respetivas linhas programáticas.

5- A organização do processo eleitoral compete à mesa, que se fará assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

6- A mesa verificará a regularidade das candidaturas e, em caso de irregularidade, notificará, no prazo de 48 horas, o mandatário da lista para a correção necessária, concedendo-lhe igual prazo para a regularização.

7- Além dos efetivos com indicação dos cargos, cada lista terá de incluir obrigatoriamente um igual número de suplentes.

8- Cada lista conterà o nome completo e o número de sócio dos candidatos, bem como as linhas programáticas da candidatura.

9- De acordo com a direção e dentro das possibilidades financeiras, a mesa atribuirá uma verba a cada lista para a respetiva informação aos sócios ou, havendo recursos disponíveis, serão dados a conhecer aos associados os manifestos

eleitorais de cada lista, com respeito pelo que for consensualmente decidido pela mesa e representantes de cada lista.

10- A mesa, com antecedência de pelo menos cinco dias, dará a conhecer aos sócios as listas concorrentes às eleições e respetivas linhas programáticas, bem como a indicação precisa sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto.

11- A mesa promoverá a elaboração dos boletins de voto, que serão distribuídos no local do ato eleitoral.

12- As listas serão afixadas em cada local de voto.

13- A mesa promoverá a constituição das mesas de voto, credenciando também os representantes indicados pelas listas como delegados em cada mesa.

14- O voto é direito e secreto; não é admitido o voto por procuração; poderá ser realizado o voto por correspondência, com as formalidades acordadas pela comissão de fiscalização abaixo referida; poderá vir a ser instituído o voto eletrónico nos termos a regulamentar pelo conselho geral.

15- Recolhidas em segurança as urnas, será feito, na sede, o apuramento final dos resultados, que será afixado e, depois, dado a conhecer aos associados.

16- Havendo reclamações, estas serão apreciadas e decididas pela comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista.

17- As disposições dos números anteriores poderão ser alteradas ou complementadas por regulamento interno a aprovar em assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos, fusão e dissolução

Artigo 23.º

(Alteração dos estatutos)

A revisão destes estatutos é da competência exclusiva da assembleia geral e requer o voto favorável, pelo menos, de $\frac{3}{4}$ dos sócios participantes na reunião.

Artigo 24.º

(Fusão ou dissolução)

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão ou dissolução do SITEU tem de ser feita com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia só pode deliberar se participarem e votarem favoravelmente pelo menos $\frac{3}{4}$ dos associados.

3- A deliberação da dissolução definirá objetivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º

(Casos omissos)

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Artigo 26.º

(Entrada em vigor)

Os estatutos entrarão em vigor nos termos da lei.

Artigo 27.º

(Órgãos provisórios do sindicato)

1- A assembleia constituinte do SITEU, que aprova os presentes estatutos, elegerá, logo de seguida, uma mesa da assembleia geral, uma direção e um conselho fiscal, que tomam posse perante a própria assembleia constituinte e exercerão os respetivos cargos, com os inerentes direitos e deveres, logo que o sindicato adquira personalidade jurídica, funcionando até lá como comissão instaladora, mobilizando e organizando os aderentes ao SITEU, tornando pública a sua constituição e criando as condições logísticas para a entrada em pleno funcionamento logo que efetuado o registo do sindicato.

2- Nestas eleições especiais, cada lista para a direção será composta por três a nove elementos, devendo indicar, pelo menos, os cargos de presidente e de tesoureiro, não sendo obrigatória a indicação de suplentes em nenhuma lista.

3- As listas deverão ser apresentadas durante as primeiras duas horas de funcionamento da assembleia constituinte, cabendo à mesa organizar todo o processo eleitoral e promover e fiscalizar o voto secreto, podendo votar todos os participantes.

4- Os órgãos provisórios previstos no número anterior exercerão o seu mandato até à realização de novas eleições para os corpos sociais, que deverão promover no prazo máximo de dezoito meses.

Porto, 29 de janeiro 2020.

Registado em 6 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 193 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria Gorete Pimentel Queirós Ribeiro, cartão de cidadão n.º 09752416.

Vice-presidente - Sara Lúcia Andrade Rêgo, cartão de cidadão n.º 12300340.

Tesoureiro - Alfredo Carlos Preto Fernandes, cartão de cidadão n.º 11860964.

Vogal - Sónia Maria Santos Rocha, cartão de cidadão n.º 11266984.

Vogal - Ana Catarina Cunha Sobral Barbosa, cartão de cidadão n.º 12957376.

Vogal - Bonifácio Almeida Gouveia, cartão de cidadão n.º 08449998.

Vogal - Néelson Filipe Cruz Cordeiro, cartão de cidadão n.º 11496247.

Vogal - Margarida Isabel Alves Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12401487.

Vogal - José Arlindo Araújo, cartão de cidadão n.º 9440631.

Federação Nacional de Ferroviários - FNF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho, cartão cidadão n.º 11027610.

Vice-presidente - José Marques Maia Lindo, cartão de cidadão n.º 6616442.

Vice-presidente - Fernando Manuel Mendes Garrinhas, cartão de cidadão n.º 7135815.

Vice-presidente - André Rodrigues Francisco, cartão de cidadão n.º 11418817.

Vice-presidente - João Filipe Cardoso Lopes, cartão de cidadão n.º 11695164.

Vice-presidente - Rui Paulo Correia Materno, cartão de cidadão n.º 9659073.

Tesoureiro - Luís Miguel de Sousa Carvalho, cartão de cidadão n.º 8381379.

Secretário - Paulo Alexandre Custodia Lopes, cartão de cidadão n.º 10583690.

Secretário - Nuno Miguel da Silva Quaresma, cartão de cidadão n.º 11517343.

Secretário - João Pedro Lopes da Silva, cartão de cidadão n.º 110104937.

Secretário - Paulo Sérgio Silva Fernandes, cartão de cidadão n.º 9623053.

Secretário - Luís Manuel Carvalho Figueira, cartão de cidadão n.º 04491296.

Vogal - José Carlos Gameiro Mendes, cartão de cidadão n.º 10110590.

Vogal - Carlos José Delgado, cartão de cidadão n.º 9586675.

Vogal - Paulo Manuel Martins Baião, cartão de cidadão n.º 10581987.

Vogal - Maria da Conceição N. Pereira da Costa V. Lopes, cartão de cidadão n.º 5052774.

Vogal - Mário Dinis de Sousa Borges, cartão de cidadão n.º 98702096.

Vogal - José Manuel da Fonseca Soares, cartão de cidadão n.º 10137007.

Vogal - Vítor Domingos Morais da Cunha, cartão de cidadão n.º 9379076.

Vogal - António Domingos Cândido Tomé, cartão de cidadão n.º 6659580.

Vogal - José Manuel Carvalho Costa Folhas, cartão de cidadão n.º 6563112.

Vogal - Fernando Manuel Nunes, cartão de cidadão n.º 66535026.

Vogal - José Manuel da Conceição Lopes, cartão de cidadão n.º 7750953.

Vogal - António Augusto Batista Margarido, cartão de cidadão n.º 5563625.

Vogal - José Manuel da Costa Lima, cartão de cidadão n.º 6597729.

Vogal - Jorge Francisco Moreira Raimundo, cartão de cidadão n.º 1650620.

Vogal - João Rodrigues Bernardo, cartão de cidadão n.º 12084195.

Vogal - Daniel António da Costa Domingos, cartão de cidadão n.º 11261322.

Vogal - Jorge Paulo da Conceição Pereira, cartão de cidadão n.º 7466782.

Vogal - José Guilherme Sequeira Brás, cartão de cidadão n.º 5520493.

Vogal - Francisco José Silva Araújo, cartão de cidadão n.º 07719630.

Vogal - Igor José Carvalho Ferreira, cartão de cidadão n.º 12636366.

Vogal - Fernando Manuel Carvalho Passeira, cartão de cidadão n.º 3710444.

Vogal - José António de Oliveira da Silva, cartão de cidadão n.º 7330474.

Vogal - Armando Manuel Pereira da Costa Rosa, cartão de cidadão n.º 6989864.

Vogal - Rui Manuel Ferreira Sousa, cartão de cidadão n.º 5396947.

Vogal - Josué Abel Bandola Martins, cartão de cidadão n.º 6093087.

Vogal - Túlio Manuel Pereira da Costa, cartão de cidadão n.º 08811692.

Vogal - Maria Antónia Vieira Soares de Carvalho, cartão de cidadão n.º 09942898.

Vogal - Joana Filipa Maximiano Basílio, cartão de cidadão n.º 13665912.

Vogal - Ricardo Jorge de Almeida Silva, cartão de cidadão n.º 12182915.

Vogal - Nuno Gonçalo Maia Inverno, cartão de cidadão n.º 13221824.

Vogal - David Simões Antunes, cartão de cidadão n.º 7672564.

Vogal - Pedro Miguel Ferreira, cartão de cidadão n.º 10711546.

Vogal - Hugo Filipe Fernandes Boto, cartão de cidadão n.º 11065339.

Vogal - Luís Miguel Martins Nunes, cartão de cidadão n.º 11748251.

Vogal - Paulo Jorge Ribeiro Senico, cartão de cidadão n.º 10028247.

Vogal - José Henrique Sousa, cartão de cidadão n.º 9636785.

Vogal - Carlos Alberto Costa, cartão de cidadão n.º 6209882.

Suplentes:

David Simões Antunes, cartão de cidadão n.º 7672564.

Luís Manuel Alves Dias, cartão de cidadão n.º 635590.

José Maria dos Reis Francisco, cartão de cidadão n.º 7349342.

Fernando Viegas Fonseca, cartão de cidadão n.º 11487307.

Paulo Jorge Bernardes Martins Guio, cartão cidadão n.º 1126892.

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José de Lima Barbosa.

Alfredo de Pina Gomes de Pinho.

Carlos Lopes Oliveira.

Cristina Maria Inácio Pinto.

João Manuel Granjo Machado Lima.

Joaquim Vieira Soares.

Jorge Manuel da Piedade Reis.

José Manuel Teixeira.

Maria José Gonçalves Lopes Osório Bianchi.

Miguel Joaquim Nunes Silva Soares.

Sérgio Martins Castanho Correia.

Suplente:

António César Matos Carvalho.

Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de dezembro de 2019 para o mandato de três anos.

Cargo/Nome	Cartão de cidadão
Presidente - António Branco Angelino	06589342
Vice-presidente - António Manuel Pereira Dâmaso	08067393
Tesoureiro - Artur José Santos Teixeira de Carvalho	07797019
Vogal - Fernando Correia Gonçalves	06094040
Vogal - Luís Miguel Domingues Pereira Vale	08481571
Suplentes	
David Gonçalves Marcos d'Assunção	11746270
José Carlos Emeliano de Mendonça	09137250

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Equisor, representada por Domingos Marques.

Vice-presidente - Raul Martins Lobato Sá, representada por José Carlos Lobato.

Tesoureiro - Vítor Manuel Lopes Unipessoal, L.^{da}, representada por Vítor Lopes.

Secretário - João José Pita, representada por José Pita.

Vogal efetivo - A. M. Silva Lopes, representada por António Lopes.

Suplente - Casa Mundo, L.^{da}, representada por Paulo Baradas Sousa.

Suplente - Tudo Distribuição, L.^{da}, representada por Rui Martins.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 8 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Hugo Manuel Xavier da Silva.

Pedro Miguel Soares Couto.

Rui Miguel Rebelo Farinha Tonel Fábio Henriques.

Rui César Estrela Oliveira Ferreira Pereira.

Selmo José Lopes Mestre.

Suplentes:

Nélson Simões Moura.

Domingos Neves dos Santos.

Subcomissão de trabalhadores da Etar de Olhalvas

Efetivo:

João Luís Fraga Pereira de Almeida.

Suplente:

Fábio Carreira Henriques.

Subcomissão de trabalhadores da Etar do Choupal

Efetivo:

Sérgio Paulo dos Santos Simões.

Suplente:

Telmo Manuel das Neves Simões.

Subcomissão de trabalhadores da Etar da Boavista

Efetivo:

Marco Luís Simões Ligeiro Viegas.

Suplente:

Sandra Isabel Matias Mendes.

Subcomissão de trabalhadores da Etar de Ílhavo

Efetivo:

João Carlos Neves Cardoso.

Suplente:

Marco Filipe Almeida Nogueira Ferreira.

Subcomissões de trabalhadores da Etar de Cacia

Efetivo:

Paulo Alexandre Augusto Sousa.

Suplente:

Pedro Manuel Costa Ventura.

**Subcomissão de trabalhadores do Edifício
Administrativo em Aveiro**

Efetivo:

Filipa Alexandra Costa Paraíso.

Suplente:

João Paulo Dragão Gomes.

Registado em 7 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 41 do livro n.º 2.

Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 6, 7 e 8 de janeiro de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Angélico Filipe Gonçalves Brilhante Figueira.

Hugo André dos Santos Marques.

Cláudio Miguel Silvério Barbosa.

Carlos Miguel de Sousa Lucas.

Nuno Manuel Carlinhos Meca.

Suplentes:

Luís Filipe Raposeiro Ramos Rodrigues.

Emanuel Monteiro Nogueira.

Registado em 10 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 41 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Aptivport Services, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Aptivport Services, SA.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE - Norte em conjunto com os sindicatos SITE - Centro e Sul e Regiões Autónomas e o SIESI, comunicam a V. Ex.^{as} que vamos levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho na empresa Aptivport Services, SA, com o contribuinte n.º 502687843, para o triénio 2020/2023, no dia 6 de maio de 2020.»

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 20 de maio de 2020, realizar-se-á na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.^{da}, realizada em 30 de janeiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

Efetivos:

Shainonzilel Ferreira Lima Sousa.

Nelson Hugo Nunes Salgado.

Suplentes:

José Fernando Esteves Rodrigues.

Registado em 7 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 144 do livro n.º 1.

FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA, realizada em 14 de janeiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2019.

Efetivos:

Cláudia Marina dos Reis Marques de Brito.
Luís Carlos Pereira Bento.

Rúben Miguel Nunes da Silva.
José Francisco Nunes Mancha.

Suplentes:

Ana Isabel Pereira Gaspar.
Fernando Jorge Barros de Brito.
Bruno Miguel da Silva Pereira.
Pedro Miguel Pinto.

Registado em 10 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 144 do livro n.º 1.