



## ÍNDICE

### **Conselho Económico e Social:**

#### **Arbitragem para definição de serviços mínimos:**

...

### **Regulamentação do trabalho:**

#### **Despachos/portarias:**

...

#### **Portarias de condições de trabalho:**

...

#### **Portarias de extensão:**

#### **Convenções coletivas:**

- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global .....	1507
---	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

Pela Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 49/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área**

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

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Âmbito**

1- O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190 - R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicatos dos Bancários do Centro e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, (doravante designados os sindicatos).

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

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo cerca de 1.450 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidos, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do banco ou de empresas por ele controladas.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência e forma de revisão e caducidade**

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

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4- Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **SECÇÃO I**

###### **Princípios gerais**

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Enquadramento profissional nos grupos**

Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **Níveis mínimos e categorias profissionais**

1- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2- As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respetivo conteúdo funcional, no anexo II.

3- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

##### **Cláusula 6.ª**

###### **Avaliação do desempenho**

1- O banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho

constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos sindicatos para conhecimento.

3- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação em reunião anual para o efeito, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma, sendo-lhe ainda reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente e previamente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

5- O trabalhador que não obtenha avaliação positiva no decurso de 3 anos consecutivos será objeto de uma análise pelo departamento de recursos humanos, que deverá reunir com o trabalhador e respetivas chefias por forma a avaliar a situação e definir os reajustamentos julgados adequados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, sendo vedado ao banco utilizar os seus serviços em atividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2- Sempre que se verifiquem alterações nas funções do banco com reflexos no respetivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria do grupo I e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias úteis, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de doze meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como doze meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos

desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente em situações de doença ou exercício de licença parental, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, a função cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

## SECÇÃO II

### Admissão

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete ao banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

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

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

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

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4- O banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador na data da

celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções salariais por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar em qualquer momento do ano, o banco deve proceder anualmente a promoções salariais, com efeitos a 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as seguintes regras:

a) As promoções salariais podem ser de nível ou escalão superior nos termos do anexo III, ou outra componente remuneratória desde que corresponda, no mínimo, a 5 % da remuneração mensal efetiva em que o trabalhador se encontre e não podem substituir outras componentes remuneratórias;

b) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do banco à data de 31 de dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

c) A percentagem mínima a considerar é de 7,5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

i) Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9 B;

ii) Trabalhadores dos níveis 10 a 18 B.

d) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior, será arredondada para a unidade imediatamente superior.

2- As promoções previstas no número 1 efetuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3- As promoções previstas na alínea a) in fine, do número 1 da presente cláusula, não podem representar mais de 30 % das promoções previstas na alínea c).

4- Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, excluem-se os trabalhadores que beneficiem de promoção em dois anos consecutivos ou com antiguidade no banco inferior a dois anos.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos será objeto de uma apreciação especial.

2- Para o efeito, o departamento de recursos humanos, após concluído o processo de promoções anual, deverá recolher as posições das respetivas chefias e submeter à 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, caso não se verifiquem alterações na situação inicial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período de estágio

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado. Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.

3- No caso de não se concretizar a reclassificação 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.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

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 17.<sup>a</sup>

##### Regulamentação interna do estatuto profissional

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>, o banco pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

2- A cada função deve ser atribuída uma descrição funcional, relacionada com o grupo e categoria profissional de acordo com o anexo II deste acordo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior do banco, nomeadamente

através de delegados sindicais, comissões sindicais e inter-sindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos, nos órgãos estatutários e regulamentares de cada sindicato, a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 50 e 99 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;
- b) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores;
- c) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores;
- d) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;
- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;
- g) Por cada fração de 1000 para além de 3000 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador.

3- Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos:

- a) Os membros da direção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direção de associação sindical;
- b) Os membros do conselho geral de cada sindicato e da federação que aqueles sindicatos integrem têm direito ao crédito de horas previsto na Lei para o delegado sindical;
- c) Os membros de outros órgãos estatutários de cada sindicato têm direito a um dia por ano.

4- Por acordo com o banco, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

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 2 da presente cláusula são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos, apurado desde a data da última promoção;
- b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- O banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica

relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada aos sindicatos o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà 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 por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao banco.

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

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao banco:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do banco

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o banco está ainda vinculado aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda

que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

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

2- A prestação de informação ao trabalhador pelo banco no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador ou no portal interno do trabalhador, onde é assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- Na utilização de meios digitais para prestação de informação ao trabalhador, é obrigação do banco garantir a boa receção e leitura por parte do trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções dadas pelo banco ou superiores hierárquicos sejam confirmadas por escrito, nomeadamente, nos seguintes casos:

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 de informação errada;

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

e) Quando violem as diretivas emanadas da associação sindical;

f) Quando violem o disposto no código de conduta.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 40.<sup>a</sup>;

b) 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 e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

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

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

f) Quando colocados em funções de direção, coordenação 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;

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

3- É dever do banco instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4- O trabalhador denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, a menos que atuem com dolo.

5- A pedido do trabalhador alegadamente vítima de assédio, o banco deve dar-lhe conhecimento das conclusões do procedimento disciplinar instaurado.

6- Nos casos em que o procedimento disciplinar conclua com o seu arquivamento, o trabalhador que tenha alegado ter sido vítima de assédio pode solicitar a consulta integral dos autos do processo podendo fazer-se acompanhar ou representar por mandatário com poderes para o efeito, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- O banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.

3- Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e proceder ao rastreio oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

4- Os serviços de medicina do trabalho não podem 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, o banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, o banco é obrigado a dotar

os locais de trabalho de corretas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3- Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização mínima de valor fixado no anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito.

4- O valor definido no número anterior será atualizado anualmente em igual valor ao do índice de preço no consumidor, afixado pelo Instituto Nacional de Estatística.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador**

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o banco diligenciará no sentido de obter as condições necessárias para o efeito, quando invocados os seguintes fatores:

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

b) Necessidade comprovada de assistência à família.

2- Pode o trabalhador também invocar outros fatores, atendíveis desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e exista vaga disponível:

a) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

b) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

d) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

3- No caso de o banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número 1 ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

4- No caso de o trabalhador invocar a situação de unido

de facto, esta só será reconhecida pelo banco se tiver sido comunicada previamente ao banco.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco**

1- O banco e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão, identificado no contrato individual de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Dentro do concelho onde está colocado ou onde reside;

c) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho no limite de 60 km da sua residência.

3- O trabalhador que invoque e fundamente existir prejuízo sério com a transferência pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 114.<sup>a</sup>, salvo se o banco reconhecer justificadamente que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Considera-se que existe prejuízo sério quando o trabalhador invoque e fundamente comprovadamente uma das seguintes situações:

a) Associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração de residência do agregado familiar do trabalhador;

b) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra local agrava a referida incapacidade;

c) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

d) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretenda efetuar a transferência;

e) Descendentes menores de 14 anos, desde que fique comprovada a impossibilidade de assistência ao menor pelo trabalhador e pelo outro progenitor.

5- Nas transferências a realizar o banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- O banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo escrito entre aquele e o trabalhador.

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



8- Nos casos previstos na alínea *c)* do número 2 quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o banco custeará o acréscimo daquelas nos seguintes termos:

*a)* No caso de utilização de transportes coletivos, o banco custeará a diferença relativa aos respetivos custos, caso existam e tenham horário compatível com o horário de trabalho do trabalhador;

*b)* Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor do estabelecido no anexo IV:

*i)* Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência quando este seja superior a 10 km por percurso, a contar da sua residência; ou,

*ii)* Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

9- O número anterior não se aplica quando o trabalhador tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número anterior e que não decorra da simples atualização da tabela salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo banco.

10- O benefício previsto no número 8 cessa no momento em que o trabalhador, no decurso do primeiro ano, venha a beneficiar de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número 8, ou de meio de transporte facultado pelo banco.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Transferência de local de trabalho em caso de assédio**

1- O trabalhador alegadamente vítima de assédio tem direito a ser transferido de local de trabalho, a título temporário ou definitivo, a seu pedido, a partir do momento em que seja instaurado o procedimento disciplinar por parte do banco com base numa situação de assédio.

2- O banco apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do banco ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

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

2- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário,

identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

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

5- Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de Segurança Social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

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

9- Em tudo o restante sobre esta matéria será observada a legislação em vigor.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Competência do banco**

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

2- O banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3- O banco dará publicidade ao conteúdo daqueles regulamentos internos, nos termos da lei, dando conhecimento deles aos sindicatos, sempre que solicitado por estes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa

faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, noutras situações legalmente previstas ou por acordo com o banco.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo.

4- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

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

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, ou pelas estruturas de representação coletiva de 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.

## SECÇÃO II

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento das unidades de trabalho**

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

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

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospi-

tais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado, temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho em dias de descanso e feriados será excecional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Períodos normais de trabalho**

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

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado, por acordo entre o banco e o trabalhador até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda o limite de 45 horas.

3- O período normal de trabalho não pode exceder 35 horas, em média, num período de 2 meses.

4- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transações, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

5- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo banco ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário normal de trabalho**

O horário normal de trabalho é fixado pelo banco entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o banco pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3- Excetua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

5- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para refeição e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Registo das horas de trabalho

1- O banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O apuramento da duração normal de trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativa ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição mínima mensal.

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

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de três meses.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

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

- a)* Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b)* Situações ao abrigo do regime da parentalidade nos termos da legislação em vigor;
- 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)* Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- f)* Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

3- Aos trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a)* O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b)* O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre o banco e os trabalhadores;
- c)* A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a)* Quando o banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b)* Quando se verificarem casos de força maior;
- c)* Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do banco.

5- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionamentos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis,

expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
  - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
  - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
  - d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>
- 7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador-estudante;
- c) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

8- É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

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

3- O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do número 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

1- O banco deve possuir um registo de trabalho suplemen-

tar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado 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- Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de frações de meia hora.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo banco.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática;
- b) Outros departamentos desde que devidamente justificados.

3- Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

- a) Seis horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respetiva quinzena;
- b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

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

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da legislação em vigor;

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

8- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

9- O banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho diferenciados**

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

2- Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7h00 às 20h00, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11h00 às 15h00, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3- O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

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

5- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

6- O banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, procedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho flexíveis**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 7h00 e as 20h00;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 38.<sup>a</sup>;

d) Interrupção do trabalho que, por acordo, deverá ser no mínimo de meia e no máximo de duas horas para alimentação e descanso, entre as 12h00 e as 17h00.

3- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se o banco anuir em maior prazo.

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

5- Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

7- O banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, procedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO V

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

#### SECÇÃO I

##### **Descanso semanal, feriados e férias**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Feriados**

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Dispensas de assiduidade**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas ao banco com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por um período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) do número 1 não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável ao banco, poderá a mesma ser gozada noutro dia acordado pelo trabalhador e pelo banco.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, excetuando-se as situações conforme referido no número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados previstos na cláusula 53.<sup>a</sup>, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de dezembro desse ano. O gozo de férias sem que tenham decorrido seis meses completos de execução do contrato pode ocorrer por acordo, sendo os dias de gozo de férias proporcionais por cada mês completo da prestação de trabalho.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Acumulação de férias**

1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano,

férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- O banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respetivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

3- No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respetivamente, o disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou no caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão 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 60.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

- 1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- O banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos dez dias úteis sejam gozados sem interrupção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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, bem como outros períodos mais pretendidos, nomeadamente, no período do Carnaval, Páscoa e Natal, aquando das férias escolares.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

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 pode ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Afixação do mapa de férias

O banco elaborará até 15 de abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e ficará disponível para consulta nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 61.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

1- Em caso de doença durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3- A suspensão 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 suspensão conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco 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 até 30 de abril do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa

com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)*, bem como na situação prevista na alínea *h)* do número 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- Se o banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, 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.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

*a)* Quinze dias seguidos, por altura do casamento;

*b)* Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;

*c)* Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;

*g)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

*h)* O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

*i)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

*j)* As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

*k)* As autorizadas ou aprovadas pelo banco, com ou sem remuneração;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

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

4- Nos casos previstos na alínea *e)* 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.

5- Nos casos previstos na alínea *f)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.

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

7- Nas situações previstas na segunda parte da alínea *b)* do número 2 para os regimes da união de facto e economia comum, o trabalhador deve informar previamente o banco da sua situação.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco logo que possível, ou no limite no 3.º dia de regresso ao serviço apresentando, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

3- O banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

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



#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do número 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na parentalidade;

d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Sempre que se verificar a situação de doença, proteção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o banco adiantará, até ao limite de 60 dias após o início da referida situação, ao trabalhador o montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este devolver imediatamente ao banco os valores adiantados assim que receba de qualquer destas entidades.

5- Nos casos previstos no número anterior, o banco continuará a proceder ao adiantamento do montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, se o trabalhador fizer prova, mensalmente, de que ainda não se encontra a receber aquele montante.

6- As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efetivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respetiva avaliação de desempenho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retri-

buição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

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

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no seu local de trabalho para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do banco.

4- Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respetivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5- Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do número 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7- Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no número 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no número 2, desde que o banco dê para tal o seu acordo.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

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

c) Retribuição mensal efetiva: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, como contrapartida da prestação normal de trabalho.

3- Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

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

c) Prémio final de carreira;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Distribuição de resultados de cada exercício;

f) Subsídios infantil, de estudo, de trabalhador-estudante, de apoio à natalidade e de apoio familiar;

g) Subsídios de almoço e de jantar.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

2- O banco efetuará o pagamento por transferência bancária.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco disponibilizará ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho noturno

1- A retribuição de 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 83.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em abril. Eventuais acertos que decorram da alteração da retribuição após abril, serão efetuados em dezembro.

4- No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 10 dias, o subsídio de férias será pago antes do respetivo gozo a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.<sup>a</sup> ou ao abrigo da cláusula 77.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

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

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo IV, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, ou de data acordada nos termos do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

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

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

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades prevista no regime da alínea b) do número 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> do acordo ora revogado, podendo estes trabalhadores permanecer neste regime até opção em contrário.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo IV, que será pago mensalmente.

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

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

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação coletiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

5- O subsídio de almoço não será pago, sempre que por qualquer forma o banco suportar a despesa com a refeição do trabalhador.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de onze dias normais de trabalho ou fração, seguidos ou interpolados.

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

4- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a cento e dez dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no número 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Noturno:

1.<sup>a</sup> hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20,30 horas, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

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

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

a) Será pago pelo banco o preço da viagem;

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

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

d) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor previsto no anexo IV, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respetivos comprovativos.

3- As despesas de alojamento, caso não possam ser requisitadas pelo banco, serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV.

5- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou

das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo IV.

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, o banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10- 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 5.

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

12- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Prémio de final de carreira**

1- À data da passagem à situação de reforma, por velhice ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 2 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 na cláusula 87.<sup>a</sup> do acordo agora revogado, 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, conforme disposto na cláusula 87.<sup>a</sup> do acordo agora revogado.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Distribuição de resultados**

Os trabalhadores do banco podem beneficiar de uma distribuição de resultados de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

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- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

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

7- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, 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- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

4- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídios a trabalhador estudante**

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, o banco pode participar os mesmos.

3- O banco concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo IV ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo IV.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número anterior é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio familiar

1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos com deficiência, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho com deficiência, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pela administração.

2- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### 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- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo banco.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas em cada ano letivo.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das atividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano letivo.

2- Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o

trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7- No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infrações disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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 dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- O banco 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, o banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.<sup>a</sup>

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 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.

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

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá 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.

8- O banco não é obrigado 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.

9- 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.

10- Decorrido o prazo de dez dias úteis referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, 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.

12- 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 associação sindical.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Notificação da nota de culpa**

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

4- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte àquele.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Instrução**

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

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Execução da sanção**

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.<sup>a</sup>, ou ao abrigo da cláusula 77.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos trinta dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;



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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

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

i) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do banco;

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo.

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

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de terem decorrido os prazos previstos na cláusula 104.<sup>a</sup>, ou se o respetivo procedimento for inválido.

3- O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup>;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>

4- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

5- Na ação de impugnação judicial do despedimento, o banco apenas pode invocar factos constantes da decisão refe-

rida nos números 10 e 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva**

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até trinta anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de trinta anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do despedimento**

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Impugnação do despedimento**

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

## CAPÍTULO IX

### **Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos**

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Prazo de prescrição**

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Prova de créditos**

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela

prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### **Privilégios creditórios**

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

### **CAPÍTULO X**

#### **Formação profissional**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- Cabe ao banco 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 sector.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pelo banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3- A duração das ações de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 90.<sup>a</sup>

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Benefícios sociais**

#### **SECÇÃO I**

#### **Segurança Social**

Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### **Regime de Segurança Social**

Todos os trabalhadores do banco são abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### **Plano complementar de pensões**

1- Os trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, no máximo de 3, em que, com observância da legislação em vigor, o banco 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 ao banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do banco, sobre a gestão do fundo.

5- A alteração da escolha referida no número 3 ou da decisão tomada pelo banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento serão efetuados nos termos e condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respetivos contratos individuais de adesão.

7- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no número 10 da presente cláusula.

8- Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do regime geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9- No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10- 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 de-

signados; 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.

11- O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1- Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efetiva líquida, definida na cláusula 78.<sup>a</sup>, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela Segurança Social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

2- No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

## SECÇÃO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Benefícios e gestão dos SAMS

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 126.<sup>a</sup> e 127.<sup>a</sup>, e são geridos pelos sindicatos respetivos.

3- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o banco é obrigado a contribuir, nos termos do número 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma:

a) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato;

b) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato;

c) Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos

SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte, ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos.

2- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no número 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adotados pelos SAMS.

3- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo dos trabalhadores

1- Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS a cargo dos trabalhadores no ativo a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas a título de:

- Retribuição base;

- Diuturnidades;

- Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;

- Retribuição por isenção de horário de trabalho;

- Subsídios de férias e de Natal.

2- A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efetivamente recebidas, que integram cumulativamente as pensões pagas pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no banco.

3- Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para os SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efetiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência.

4- Os beneficiários referidos no número 2 e 3 deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5- O banco remeterá aos SAMS dos sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo do banco constam do anexo V.

2- O valor das contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem de aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-

-se a partir do mês seguinte ao da entrada em vigor deste acordo, mantendo-se até àquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo do banco que constam da cláusula 118.<sup>a</sup>, número 1, do acordo agora revogado.

### SECÇÃO III

#### Regime de parentalidade

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

###### Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal em vigor.

### SECÇÃO IV

#### Empréstimos para habitação

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

###### Crédito à habitação

1- O banco concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do regulamento do banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo de, por acordo entre o trabalhador e o banco, ser alargado nos termos do regulamento de crédito à habitação anexo ao presente acordo.

3- Além de outros créditos que o banco entenda conceder, será realizado concurso anual cujo *plafond* a afetar à sua concessão será definido pelo banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 131.<sup>a</sup>

4- O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

###### Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge de quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 desta cláusula.

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

###### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é o fixado no anexo IV e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato se este for menor que aquele.

2- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### Taxas de juro e outras condições

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, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,0 % ao ano.

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

###### Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o banco.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

##### Cláusula 134.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

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

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 135.<sup>a</sup>

**Infrações às cláusulas convencionais**

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**Cumprimento da obrigação contratual infringida**

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

**Destino do produto das coimas**

O produto das coimas aplicadas por infração às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

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

2- A comissão é composta até quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários do presente Acordo e dois pelo banco, sendo que cada parte tem direito a dois votos.

3- A cada elemento nomeado corresponde um voto, devendo cada parte informar a outra quando haja algum elemento que represente um número superior de votos.

4- Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respetivo elemento efetivo nas suas faltas ou impedimentos.

5- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

6- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

7- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

8- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

9- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

10- A comissão deve reunir no prazo de 15 dias após o envio da convocatória.

11- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

12- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

13- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

CAPÍTULO XIII

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 139.<sup>a</sup>

**Regime transitório das promoções salariais por mérito**

Os trabalhadores cuja última promoção ao abrigo da cláusula 13.<sup>a</sup> do acordo agora revogado, tenha ocorrido até à entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos nos números 3 e 4 da mesma cláusula do acordo ora revogado.

Cláusula 140.<sup>a</sup>

**Regime transitório da alteração da IHT**

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, ver diminuído a sua retribuição mensal efetiva que nessa data auferiam àquele título, sendo o montante do diferencial da retribuição especial auferida a este título considerada em prestação salarial que se vier a demonstrar adequada, não podendo vir a ser substituída por outras componentes remuneratórias.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo, disponham da atribuição de isenção de horário de trabalho parcial, cuja percentagem é de 21,342 %, verão ajustada aquela percentagem até atingir os 25 % com o seguinte faseamento:

- a) Com a entrada em vigor do presente acordo - 22,5 %,
- b) Após 6 meses da entrada em vigor do presente acordo - 25 %.

Cláusula 141.<sup>a</sup>

**Diuturnidades anteriormente vencidas**

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no número 2 da cláusula 86.<sup>a</sup>

Cláusula 142.<sup>a</sup>

**Contagem de tempo de serviço para efeitos de diuturnidades**

1- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime.

2- A contagem do tempo de serviço efetivo ao abrigo do regime de diuturnidades previsto na cláusula 86.<sup>a</sup> inicia-se após o vencimento da diuturnidade em curso.

Cláusula 143.<sup>a</sup>**Prémio de antiguidade**

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 3 e 7 da cláusula 87.<sup>a</sup> do acordo ora revogado.

Cláusula 144.<sup>a</sup>**Progressão da tabela salarial**

Com o objetivo do banco convergir a sua tabela salarial com a do ACT do setor bancário em 2022, a tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária a aplicar em janeiro de 2022 será igual à do ACT do setor bancário a vigorar para a mesma data, exceto se a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e contribuições para o SAMS do banco for já superior, caso em que se manterá, podendo em qualquer um dos casos ser objeto de nova negociação entre as partes signatárias do presente acordo.

Cláusula 145.<sup>a</sup>**Caráter Globalmente mais favorável do acordo de empresa**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo de empresa outorgado pelo banco e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre o banco e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 146.<sup>a</sup>**Reclassificações**

1- Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	Correspondência com categorias do AE revogado	
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16	Diretor	
		Diretor adjunto	14	Diretor adjunto	
		Subdiretor	13	Subdiretor	
	B - Comercial	Gerente	11	Gerente	
		Subgerente	10	Subgerente	
		Gestor de clientes	6	Gestor de clientes	
		Assistente técnico	6	(Nova)	
		Assistente comercial	5	(Nova)	
	C - Técnica	Técnico de grau I	15	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II	
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III	
		Técnico de grau IV	8	Técnico de grau IV Solicitador	
		Inspetor/Auditor	11	Inspetor/Auditor	
		Analista informático	9	Analista informático	
		Programador informático	8	Programador informático	
	D - operativas e administrativas	Coordenador de área	8	(Nova)	
		Secretário	6	Secretário	
		Administrativo	5	Operador informático Administrativo	
	Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3	Profissional qualificado Telefonista
	Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2	Contínuo
Motorista			2	Motorista	

2- Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

## ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
	B - Comercial	Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de clientes	6
		Assistente técnico	6
		Assistente comercial	5
	C - Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspetor/Auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
	D - Operativas e administrativas	Coordenador de área	8
Secretário		6	
Administrativo		5	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

## ANEXO II

**Descrição de funções**

## Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

## Área funcional A - Funções diretivas

Agrega as categorias de direção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos do banco. superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Área funcional B - Funções comerciais

Agrega as categorias de enquadramento da área comercial

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma a três agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou duas agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços do banco, assegurando sempre que necessário a operativa das agências ou unidades de negócio.
Assistente técnico	Colabora 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.
Assistente comercial	Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

## Área funcional C - Funções técnicas

Agrega as categorias de enquadramento, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica

Categorias	Descrição
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos do banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação do banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. 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 o banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as 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 o Banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.
Inspetor/Auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as atividades do banco e exerce funções de auditoria.
Analista informático	É o trabalhador que concebe, projeta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.



Programador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando, os respetivos programas, visando a otimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objetivos fixados.
-------------------------	--

Área funcional D - Funções operativas e administrativas

Agrega as categorias de carácter administrativo e operacional.

Categorias	Descrição
Coordenador de área	Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção do banco. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Administrativo	É o trabalhador que realiza atividades de carácter administrativo ou operativo sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados da mesma área funcional.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F - Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

## ANEXO III

**Tabela salarial 2018**

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 743,53 €	3 094,52 €	3 919,25 €
17	2 480,75 €	2 674,14 €	3 107,98 €
16	2 308,01 €	2 445,24 €	2 771,94 €
15	2 126,28 €	2 241,03 €	2 527,18 €
14	1 940,56 €	2 045,73 €	2 309,88 €
13	1 761,21 €	1 860,09 €	2 102,28 €
12	1 612,85 €	1 703,24 €	1 922,80 €
11	1 485,69 €	1 560,18 €	1 753,26 €
10	1 328,85 €	1 408,22 €	1 596,56 €
9	1 219,18 €	1 283,29 €	1 445,26 €
8	1 104,46 €	1 165,33 €	1 315,45 €
7	1 022,07 €	1 073,05 €	1 205,66 €
6	966,44 €	1 014,55 €	1 111,64 €
5	855,17 €	908,47 €	1 032,54 €
4	742,31 €	790,32 €	
3	645,34 €	689,12 €	
2	569,05 €	607,72 €	
1	483,75 €	517,66 €	

**Tabela salarial 2020**

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 798,68 €	3 156,72 €	3 998,02 €
17	2 530,61 €	2 727,89 €	3 170,45 €
16	2 354,40 €	2 494,39 €	2 827,66 €
15	2 169,02 €	2 286,08 €	2 577,98 €
14	1 979,56 €	2 086,85 €	2 356,30 €
13	1 796,61 €	1 897,47 €	2 144,54 €
12	1 645,26 €	1 737,47 €	1 961,45 €
11	1 515,55 €	1 591,54 €	1 788,50 €
10	1 355,56 €	1 436,53 €	1 628,65 €
9	1 243,68 €	1 309,09 €	1 474,31 €
8	1 126,66 €	1 188,76 €	1 341,89 €
7	1 042,61 €	1 094,62 €	1 229,89 €
6	985,87 €	1 034,95 €	1 133,98 €
5	872,35 €	926,73 €	1 053,29 €
4	757,23 €		
3	685,00 €		
2	655,00 €		
1	635,00 €		

**Tabela salarial 2019**

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 770,97 €	3 125,46 €	3 958,44 €
17	2 505,55 €	2 700,88 €	3 139,06 €
16	2 331,09 €	2 469,70 €	2 799,66 €
15	2 147,54 €	2 263,44 €	2 552,45 €
14	1 959,96 €	2 066,19 €	2 332,97 €
13	1 778,82 €	1 878,69 €	2 123,30 €
12	1 628,97 €	1 720,27 €	1 942,03 €
11	1 500,55 €	1 575,79 €	1 770,79 €
10	1 342,14 €	1 422,31 €	1 612,52 €
9	1 231,37 €	1 296,13 €	1 459,71 €
8	1 115,51 €	1 176,99 €	1 328,61 €
7	1 032,29 €	1 083,78 €	1 217,71 €
6	976,11 €	1 024,70 €	1 122,75 €
5	863,72 €	917,56 €	1 042,86 €
4	749,73 €		
3	651,80 €		
2	625,00 €		
1	600,00 €		

**Tabela salarial 2021**

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 833,66 €	3 196,17 €	4 048,00 €
17	2 562,24 €	2 761,99 €	3 210,08 €
16	2 383,83 €	2 525,57 €	2 863,01 €
15	2 196,13 €	2 314,65 €	2 610,20 €
14	2 004,31 €	2 112,93 €	2 385,76 €
13	1 819,07 €	1 921,19 €	2 171,34 €
12	1 665,83 €	1 759,19 €	1 985,97 €
11	1 534,50 €	1 611,44 €	1 810,86 €
10	1 372,51 €	1 454,48 €	1 649,00 €
9	1 259,23 €	1 325,45 €	1 492,74 €
8	1 140,74 €	1 203,62 €	1 358,67 €
7	1 055,64 €	1 108,30 €	1 245,26 €
6	998,19 €	1 047,88 €	1 148,15 €
5	883,26 €	938,32 €	1 066,46 €
4	766,69 €		
3	693,56 €		
2	663,19 €		
1	642,94 €		

## ANEXO IV

## 2018

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 36,14 €
82. <sup>a</sup> , número 1, alínea <i>a</i> )	Diuturnidades (antiguidade)	41,11 €
83. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	9,20 €
84. <sup>a</sup>	Abono para falhas (mensal)	134,63 €
86. <sup>a</sup>	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. <sup>a</sup>	Crédito à habitação	180 426,40 €

## 2019

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14 €
82. <sup>a</sup> , número 1, alínea <i>a</i> )	Diuturnidades (antiguidade)	41,52 €
83. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	9,50 €
84. <sup>a</sup>	Abono para falhas (mensal)	137,00 €
86. <sup>a</sup>	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. <sup>a</sup>	Crédito à habitação	180 426,40 €

Cláusula	Designação	Valor 2020	Valor 2021
27. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente (Atualização à razão do IPC)	147 736,14 € x 1,IPC	147 736,14 € x 1,IPC
29. <sup>a</sup>	Valor km por transferência	0,125 €	0,125 €
86. <sup>a</sup>	Diuturnidades (antiguidade)	41,94 €	42,46 €
87. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	9,65 €	9,77 €
88. <sup>a</sup>	Abono para falhas (mensal)	138,37 €	140,10 €
90. <sup>a</sup>	Despesas com deslocações:		
número 2	Valor km	0,50 €	0,51 €
número 4	Em território português	51,63 €	52,28 €
número 4	No estrangeiro	124,25 €	125,80 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	16,04 €	16,24 €
93. <sup>a</sup>	Subsídio infantil	25,85 €	26,17 €
94. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo		
	1.º ciclo ensino básico	28,43 €	28,79 €
	2.º ciclo ensino básico	40,61 €	41,12 €
	3.º ciclo ensino básico	50,46 €	51,09 €
	Ensino Secundário	61,29 €	62,06 €
	Ensino superior	70,22 €	71,10 €
95. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador estudante	19,83 €	20,08 €
96.	Subsídio de apoio à natalidade	756,00 €	765,45 €
131. <sup>a</sup>	Crédito à habitação	190 000,00 €	192 375,00 €

## ANEXO V

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.<sup>a</sup>:**2020**

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. <sup>a</sup>	
Por cada trabalhador no ativo	130,15 €
Por cada reformado	89,99 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,94 €

**2021**

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. <sup>a</sup>	
Por cada trabalhador no ativo	131,78 €
Por cada reformado	91,12 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	39,43 €

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

ANEXO VI

**Regulamento do crédito à habitação do banco**

CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

Artigo 1.º

**Fins dos empréstimos**

3- Os empréstimos objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores do banco, no ativo e reformados por invalidez, a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

4- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 e que obedecem às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente regulamento.

5- 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 de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

6- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 30 % do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

7- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

8- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

9- O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na pro-

porcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

10- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

**Novos empréstimos**

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis. Neste caso o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor de avaliação pelo banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, o trabalhador pode manter a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior, aplicando-se o regime previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

3- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

**Requisitos relativos ao requerente**

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e reformados por invalidez em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º

Artigo 4.º

**Limites dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo**

1- O montante dos recursos financeiros a afetar ao crédito

à habitação no âmbito do presente regulamento, será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, em função dos índices da rentabilidade do banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no número 2 deste artigo.

2- Neste momento, o valor máximo do empréstimo é o previsto no anexo IV do acordo de empresa e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato conforme o menor.

3- O valor constante no número 2 poderá ser revisto anualmente.

#### Artigo 5.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos líquidos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos líquidos não eventuais dos seus componentes.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 6.º

##### Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste regulamento.

2- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no número 1 do artigo 20.º do presente regulamento.

#### Artigo 7.º

##### Confirmação das declarações

O banco 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 8.º

##### Prazos do empréstimo e de amortização

Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário

trabalhador completar 65 anos de idade, sem prejuízo de por acordo, ser alargado até aos 70 anos de idade ou outro que esteja previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

#### Artigo 9.º

##### Taxas de juro

1- A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

#### Artigo 10.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não deverão exceder o número de 6.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

#### Artigo 11.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efetuados em prestações mensais constantes.

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

3- As prestações serão debitadas de acordo com a opção do banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensalmente no vencimento do mutuário trabalhador do banco.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, número 4, vence juros à taxa do empréstimo os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca se assim o banco decidir.

#### Artigo 12.º

##### Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efetuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao banco.

2- O reembolso antecipado total pode ser efetuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de dez dias úteis ao banco.

### Artigo 13.º

#### Hipoteca

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

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 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 de garantia, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

### Artigo 14.º

#### Seguros

1- O mutuário ou mutuários garantirão, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte, ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos incluindo a cobertura de fenómenos sísmicos, cujo valor a considerar para a sua constituição, será observado em relatório de avaliação de imóvel ou do financiamento em dívida do respetivo imóvel caso o banco assim o determine, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

3- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

4- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios.

### 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- 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 esteja constatado.

### Artigo 16.º

#### Situações especiais

Excetua-se do disposto no artigo anterior quando se trate de transferência por iniciativa do banco, do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, ou por outras situações legalmente previstas para

o regime geral de empréstimos para habitação própria e permanente, nomeadamente em situação de divórcio, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

### Artigo 17.º

#### Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem 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 à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do número 3 do artigo 1.º e da alínea *c)* do número 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o banco pode aplicar o disposto no precedente número 1.

### Artigo 18.º

#### Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior será agravada a taxa para a máxima prevista no preçário geral do banco para operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o banco admitir que se justifica a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

### Artigo 19.º

#### Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

### Artigo 20.º

#### Validade dos pedidos de empréstimos

1- Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2- O proponente deverá atualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

#### Artigo 21.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao estudo, designadamente:

1- Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação atualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f) Licença de habitação;
- g) Certificação energética.

2- Empréstimos para construção de habitação própria:

a) Identificação do terreno;

b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projeto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respetiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respetivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do número 1 e das alíneas d) e e) do número 2.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respetiva finalidade e, quando o houver, o valor da respetiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde

constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 22.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco procederá, a encargo do requerente, à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

#### Artigo 23.º

##### Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

#### Artigo 24.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

#### Artigo 25.º

##### Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### ANEXO I

##### Regras de preferência

3- Condições de habitação

a) Título de ocupação

- |   |           |
|---|-----------|
| Habitação própria .....                     | 5 pontos  |
| Habitação com familiares sem encargos ..... | 10 pontos |
| Habitação própria inadequada .....          | 15 pontos |
| Locação .....                               | 20 pontos |
| Sublocação ou hospedagem .....              | 30 pontos |
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
- |                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| Independente .....                  | 0 pontos  |
| Coabitação com familiares .....     | 5 pontos  |
| Coabitação com não familiares ..... | 10 pontos |
- c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$



NPR - número de pessoas residentes.

NQ - número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1).

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Sem renda.....	0 pontos
Até 10 %.....	5 pontos
De 10 % a 20 %.....	10 pontos
De 20 % a 30 %.....	15 pontos
De 30 % a 40 %.....	20 pontos
De 40 % a 50 %.....	25 pontos
Superior a 50 %.....	30 pontos

4- Situação familiar

Independente ou isolado.....	5 pontos
Com agregado familiar.....	10 pontos
Por cada ascendente.....	10 pontos
Por cada descendente.....	10 pontos

3- Descendentes de sexo diferente..... 15 pontos

Rendimento familiar *per capita*

Até A/3.....	40 pontos
De A/3 até (A/3) + 350 €.....	35 pontos
De A/3 + 350 € até (A/3) + 700 €.....	30 pontos
De A/3 + 700 € a (A/3) + 1050 €.....	25 pontos
De A/3 + 1050 € a (A/3) + 1400 €.....	20 pontos
De A/3 + 1400 € a (A/3) + 1750 €.....	15 pontos
De A/3 + 1750 € a (A/3) + 2100 €.....	10 pontos
De A/3 + 2100 € a (A/3) + 2450 €.....	5 pontos
De A/3 + 2450 € a (A/3) + 2800 €.....	0 pontos

Sendo A = Retribuição base mensal do nível 6 e, rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.»

4- Situações especiais

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; serão atribuídas as seguintes pontuações, acumuláveis entre si, de acordo com a tabela seguinte:

Por cada ano não contemplado	Pontuação
1 ano	25 pontos
2 anos	20 pontos
3 anos	10 pontos
4 anos	5 pontos
5 anos e seguintes	1 ponto

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição - prioridade absoluta

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco para local nunca inferior a 60 km - Prioridade absoluta.

## ANEXO II

### Definições

Administração direta - Entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação - Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem - Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) - Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação - Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes - Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar - Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à Instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar - Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2020.

Pelo Banco BIC Português, SA:

*Pedro Miguel Godinho de Almeida e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Miguel Gavião Nogueira Baptista Ramos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*Gentil Reboleira Louro*, na qualidade de mandatário e secretário da direção.

*João Miguel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário e vogal da direção.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Cristina Maria Damião de Jesus*, na qualidade de mandatária e vogal da direção.

*Humberto Miguel Lopes Cruz de Jesus Cabral*, na qualidade de mandatário e vogal da direção.

Depositado em 2 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 46/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial/texto consolidado**

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, cujas alterações posteriores foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevivência e caducidade previsto na lei

#### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e categoria profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1- A admissão é da exclusiva competência do conselho diretivo do CCL e dela será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3- A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4- A admissão do pessoal para o CCL far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objetivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.