

# **Acordo de Empresa entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários**

## **TÍTULO I Âmbito de aplicação**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup> Âmbito pessoal**

1 – O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 – O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

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

4 – O presente Acordo de Empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscreve e 20 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas no Anexo I e II.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup> Âmbito territorial**

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

## **TÍTULO II Direitos e deveres laborais**

### **CAPÍTULO I Direitos e deveres em geral**

#### **SECÇÃO I Princípios gerais**

### **Cláusula 3.<sup>a</sup> Deveres da instituição**

1 – Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a instituição está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 – É vedado à instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover o trabalhador ou reduzir a respectiva retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 – A violação do disposto no número anterior, constitui a Instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>** **Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias.
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e luxemburguesa, sobre todas as informações de que tenha conhecimento no âmbito da actividade desenvolvida pela entidade empregadora, bem como sobre todas as relações de negócio dos clientes da mesma;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>** **Processo individual**

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

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

3 – O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>** **Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reecar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>** **Arbitragem**

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>** **Prescrição e regime de prova dos créditos**

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

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

**SECÇÃO II**  
**Actividade sindical na instituição**

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**Exercício da actividade sindical**

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

**SECÇÃO III**  
**Condições e medicina do trabalho**

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**  
**Condições do local de trabalho**

Nos termos previstos na lei, a instituição é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**  
**Medicina do trabalho**

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

**CAPÍTULO II**  
**Estatuto funcional**

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**  
**Garantia do exercício de funções**

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**  
**Categorias profissionais**

1 – Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

- a) Grupo A – categorias de direcção;
- b) Grupo B – categorias especializadas.

2 – Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 – No Grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

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

**CAPÍTULO III**  
**Carreiras profissionais**

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**  
**Carreira profissional, promoções e progressões**

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

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

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

4 – As promoções e progressões terão que ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**  
**Aconselhamento e avaliação**

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

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**  
**Período experimental**

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

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

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

**CAPÍTULO IV**  
**Mobilidade dos trabalhadores**

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**  
**Mobilidade e equivalência de funções**

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

**CAPÍTULO V**  
**Formação profissional**

**SECÇÃO I**  
**Princípios gerais**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**  
**Formação**

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

2 – O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

**CAPÍTULO VI**  
**Prestação do trabalho**

**SECÇÃO I**  
**Princípios gerais**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**  
**Competência da instituição**

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

**SECÇÃO II**  
**Tempo de Trabalho**

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**  
**Regime geral de prestação de trabalho**

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

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**  
**Regime de prestação de trabalho a tempo parcial**

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**  
**Período normal de trabalho**

- 1 – A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.
- 2 – A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**  
**Horários de trabalho e intervalo para descanso**

- 1 – O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.
- 2 – O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**  
**Trabalho suplementar**

- 1 – Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2 – Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3 – Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
  - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- 4 – O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa 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 a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

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

6 – É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verificarem os condicionalismos previstos no n.º 4.

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

8 – Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os seguintes:

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

9 – Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 7 os seguintes trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

10 – É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

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

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

#### **Cláusula 26.ª**

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

1 – Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 – A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

#### **Cláusula 27.ª**

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

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

#### **Cláusula 28.ª**

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

1 – A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações, modalidades e condições legalmente previstas.

2 – Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 – No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

**SECÇÃO III**  
**Suspensão da prestação de trabalho**

**§ 1.º**  
**Descanso semanal, feriados e férias**

**Cláusula 29.ª**  
**Descanso semanal**

1 – Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 – O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

**Cláusula 30.ª**  
**Feriados**

1 – Consideram-se feriados obrigatórios, os seguintes dias do ano:

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

2 – Além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

**Cláusula 31.ª**  
**Véspera de Natal**

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

**Cláusula 32.ª**  
**Duração das férias**

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

**Cláusula 33.ª**  
**Marcação do período de férias**

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

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

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

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

**Cláusula 34.ª**  
**Férias seguidas ou interpoladas**

1 – As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

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

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

2 – No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da Cláusula 33.<sup>a</sup>.

3 – A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Mapa de férias**

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado no local de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### **Cláusula 37.<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 seguinte.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Interrupção de férias**

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

2 – O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Acumulação de férias**

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

2 – Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

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

#### **Cláusula 40.<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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.



2 – No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

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

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Férias no ano de cessação do contrato**

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

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

#### **§ 2.º**

##### **Faltas**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Definição de falta**

1 – Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Tipos de faltas**

1 – As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 – São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4.
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste Acordo;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela Instituição;
- l) As que por Lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3 - Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
  - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
- 4 – Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.
- 5 – Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
- 6 – Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7 – Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela Instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.
- 8 – São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

**Cláusula 44.ª**  
**Comunicação e prova das faltas**

- 1 – As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.
- 2 – Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.
- 3 – A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 4 – O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 5 – Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a Instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

**Cláusula 45.ª**  
**Junta médica de verificação de doença**

- 1 – Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:
- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
  - b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.
- 2 – A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.
- 3 – A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.
- 4 – Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

**Cláusula 46.<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 no número seguinte:

2 – As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da Instituição de Segurança Social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

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

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**  
**Efeitos das faltas injustificadas**

1 – As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 – Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

**§ 3.º**  
**Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**  
**Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

4 – O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 – Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 5 da Cláusula 64.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**  
**Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão**

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

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**  
**Regresso do trabalhador**

1 - O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 – O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

**§ 4.º**  
**Licença sem retribuição**

**Cláusula 51.ª**  
**Licença sem retribuição**

- 1 – Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
- 2 – O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.
- 3 – Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 64.ª.
- 4 – Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.
- 5 – Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.
- 6 – O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

**CAPÍTULO VII**  
**Remunerações e contribuições**

**SECÇÃO I**  
**Retribuição, complementos e abonos**

**Cláusula 52.ª**  
**Definição de retribuição**

- 1 – Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2 – A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.
- 3 – Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

**Cláusula 53.ª**  
**Tempo e forma de pagamento**

- 1 – As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.
- 2 – No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

**Cláusula 54.ª**  
**Retribuição horária e diária**

- 1 – A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:  $(rm \times 12) : (52 \times n)$ , sendo  $rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal em horas.
- 2 – A retribuição diária é igual a  $1/30$  da retribuição mensal.

**Cláusula 55.<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, a título de subsídio de férias.
- 3 – Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.
- 4 – A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

**Cláusula 56.<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 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 trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.
- 3 – No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
- 4 – Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**  
**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 54.<sup>a</sup>, sendo fixada a partir do nível retributivo definida no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**  
**Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social**

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**  
**Remuneração de trabalho suplementar**

- 1 – O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:
  - a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50%, ou seja 150%;
  - b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75%, ou seja 175%.
- 2 – O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:
  - a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5%, ou seja 187,5%;
  - b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75%, ou seja, 218,75%.
- 3 – Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>.
- 4 – O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2 \times R_{hn} \times T$ , sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.
- 5 – O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:  $2,5 \times R_{hn} \times T$ ,

sendo  $R/hn$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado para além das sete horas.

6 – Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**  
**Remuneração de isenção de horário de trabalho**

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

2 – Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na entidade empregadora.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de almoço**

1 – A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a €8,50, pagável mensalmente.

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

3 – Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**  
**Prémio anual**

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.<sup>a</sup>.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**  
**Despesas com deslocações**

1 – Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 do preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 – As despesas de alojamento, de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 – Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 – A pedido do trabalhador, poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 – Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

## **SECÇÃO II** **Contribuições**

### **Cláusula 64.<sup>a</sup>** **Quotização sindical**

1 – A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês seguinte imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

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

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

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

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

6 – As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

### **Cláusula 65.<sup>a</sup>** **Assistência médica**

1 – A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB (“SAMS/Quadros”), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 – O SAMS/QUADROS é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerido pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 – Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros:

- a) A cargo da instituição signatária:  $6,25\% \times S$ , se  $S \leq \text{€}3.000,00$  e  $2,6\% \times S + \text{€}51,00$ , se  $\text{€}3.000,00 < S \leq \text{€}12.000,00$ ;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo ou pensionistas:  $1,10\% \times S$ , sendo  $S \leq$  ao valor do nível 20 do anexo III.

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

- a)  $S$ , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 52.<sup>a</sup>, o valor da mensalidade da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 81.<sup>a</sup> e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 84.<sup>a</sup>, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;
- b) Os valores de  $\text{€}12.000,00$  e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

## **CAPÍTULO VIII** **Regime Disciplinar**

### **Cláusula 66.<sup>a</sup>** **Poder disciplinar**

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

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

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**  
**Prescrição da infração disciplinar**

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

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**  
**Processo disciplinar**

1 – Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 – Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

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

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

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

6 – Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

8 – Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, 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.

9 – A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 – A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 do art. 372.º do Código do Trabalho.

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

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**  
**Notificação da nota de culpa**

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

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

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



4 – A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**  
**Suspensão preventiva**

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

2 – A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam no exercício normal dessas funções.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**  
**Instrução**

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

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**  
**Sanções aplicáveis**

1 – A instrução 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 da retribuição;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

5 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, 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 infracção.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**  
**Execução da sanção**

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

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**  
**Registo e comunicação de sanções**

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

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

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

**Cláusula 75.<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 apresentar-se oficialmente e no tempo e prazo oportunos a sua candidatura a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu Sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidos de vigilância ou fiscalização do cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

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

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**  
**Ilicitude do despedimento**

1 – O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 – A ilicitude do despedimento só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>;

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**  
**Consequência da nulidade das sanções**

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

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

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
  - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
  - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço para além de 5;
  - III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

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

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

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

4. As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5. Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

#### **Cláusula 78.ª**

#### **Suspensão e impugnação judicial do despedimento**

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

2 – Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

### **TÍTULO III**

#### **Direitos e deveres sociais**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Segurança social**

#### **Cláusula 79.ª**

#### **Protecção social**

1 – Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovada pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

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

3 – Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 – Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 82.ª.

5 – Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**  
**Fundo de Pensões**

1 – A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 – A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 – A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**  
**Doença ou invalidez**

1 – No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores decorrentes da aplicação do anexo V, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

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

- a) Relativamente ao anexo IV, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferidas pelo trabalhador.

3 – Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.ª.

4 – Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 – Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

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

7 – O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

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

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

10 – As mensalidades apuradas nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**  
**Tempo prestado na função pública**

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**  
**Junta médica de verificação de invalidez**

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

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

3 – Havendo parecer no sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

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

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

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**  
**Sobrevivência**

1 – Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>.

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

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

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

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, os que sofrerem incapacidade permanente para o trabalho.

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

- a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;
- d) 100% para o cônjuge, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 – A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

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

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

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

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

#### **Cláusula 85.ª**

##### **Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho**

1 – O trabalhador da instituição signatária do presente acordo, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 – Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculada com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 – A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 83.ª.

4 – Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 82.ª.

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

6 – Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 79.ª, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 – O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

**CAPÍTULO II**  
**Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais**

**SECÇÃO I**  
**Acidentes pessoais**

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**  
**Seguro de acidentes pessoais**

- 1 – Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no montante de €133.336,00.
- 2 – Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.
- 3 – O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

**SECÇÃO II**  
**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

**Cláusula 87.<sup>a</sup>**  
**Princípios gerais**

- 1 – Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.
- 2 – As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados neste acordo.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**  
**Incapacidade temporária**

- 1 – Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.
- 2 – Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.
- 3 – Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n<sup>os</sup> 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**  
**Incapacidade permanente**

- 1 – Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste Acordo para os casos de invalidez.
- 2 – Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.
- 3 – Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.
- 4 – Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**  
**Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização igual a € 133.336,00 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

**CAPÍTULO III**  
**Maternidade e paternidade**

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**  
**Regime especial de maternidade e paternidade**

1 – A mulher tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerente à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 – Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de 30 dias após o parto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

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

4 – As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**  
**Tarefas clinicamente desaconselháveis**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

**TÍTULO IV**  
**Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**  
**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1 – O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

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

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

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

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

6 – Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 – Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;



f) Direitos sindicais.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**  
**Manutenção de direitos adquiridos**

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

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

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**  
**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente Acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o Acordo de Empresa outorgado pelas partes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38 de 15 de Outubro de 2002.

**ANEXO I**  
**Categorias profissionais**  
**(Cláusula 13.ª)**

*Director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector* – São classificados no grupo A – categorias de direcção; os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

*Assistente de direcção* – São classificados no grupo B – categorias especializadas; os trabalhadores nelas integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

*Técnico de grau I* – O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

*Técnico de grau II* – O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

*Técnico de grau III* – O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

*Técnico de grau IV* – O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

*Secretária* – A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

**ANEXO II**  
**Níveis mínimos de retribuição**  
**(Cláusula 13.ª)**

<b>Grupos</b>	<b>Categorias profissionais</b>	<b>Níveis mínimos</b>
A	Director-geral .....	20
A	Director-geral-adjunto .....	19
A	Director .....	18
A	Director-adjunto .....	16
A	Subdirector .....	14
B	Técnico de grau I .....	15
B	Assistente de direcção .....	13
B	Técnico de grau II .....	12
B	Técnico de grau III .....	10
B	Técnico de grau IV .....	8
B	Secretária .....	7

**ANEXO III**  
**Retribuições mínimas**  
**(Cláusula 13.ª)**

Níveis	Retribuições mensais
20 .....	8.089,81 €
19 .....	7.238,81 €
18 .....	6.377,29 €
17 .....	4.643,76 €
16 .....	4.076,43 €
15 .....	3.488,08 €
14 .....	3.025,80 €
13 .....	2.616,06 €
12 .....	2.096,00 €
11 .....	1.686,25 €
10 .....	1.460,37 €
9 .....	1.313,28 €
8 .....	1.176,70 €
7 .....	836,30 €

**ANEXO IV**  
**Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível – período intercalar**  
**(Cláusula 81.ª)**

<b>Anos completos de serviço</b>	<b>Número de mensalidades</b>	<b>Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo V</b>
1.....	2	75
2.....	4	75
3.....	6	75
4.....	8	75
5.....	10	75
6.....	12	75
7.....	14	75
8.....	16	75
9.....	18	75
10.....	20	75
11.....	22	75
12.....	24	75
13.....	26	75
14.....	28	75
15.....	30	75
16.....	32	75
17.....	34	75
18.....	36	75
19.....	38	75
20.....	20	100
21.....	21	100
22.....	22	100
23.....	23	100
24.....	24	100
25.....	25	100
26.....	26	100
27.....	27	100
28.....	28	100
29.....	29	100
30.....	30	100
31.....	31	100
32.....	32	100
33.....	33	100
34.....	34	100

**ANEXO V**  
**Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível**  
**(Cláusula 81.ª)**

(Em percentagem)



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

(\* ) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

**ANEXO VI**  
**Pensões de sobrevivência**  
**(Cláusula 84.ª)**

Nível	A) (percentagem)	B) (percentagem)
8.....	50,00	60,00
9.....	50,00	60,00
10.....	50,00	60,00
11.....	41,59	60,00
12.....	40,46	60,00
13.....	39,60	60,00
14.....	40,61	60,00
15.....	30,05	60,00
16.....	29,65	60,00
17.....	29,22	60,00
18.....	29,82	60,00
19.....	27,17	60,00
20.....	25,08	60,00

- A) Morte de um trabalhador no activo – percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.
- B) Morte de um trabalhador reformado – percentagem sobre a pensão auferida.