

Acordo de Empresa entre o Banco BIC Português, S.A. e a FEBASE- Federação do Sector Financeiro

Publicado no BTE nº 30 de 15 de Agosto de 2010

CAPÍTULO I Área, âmbito e vigência

CLÁUSULA 1.ª

Área

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por Acordo, aplica-se na área geográfica da outorgante FEBASE- Federação do Sector Financeiro, doravante designada por Febase.

CLÁUSULA 2.ª

Âmbito

1. O presente Acordo obriga o Banco BIC Português, S.A., que exerce a actividade de instituição de crédito (CAE 64190 – R3), adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela Febase e doravante designados por Sindicatos.
2. Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este Acordo cerca de 70 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos Anexos I e II.
3. 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 de Trabalho e Emprego.
2. A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades, do complemento de abono de família e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste Acordo, com excepção 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 respectivo 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.

CLÁUSULA 7.^a

Garantia de exercício de funções

1. O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades 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 respectivo 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.^a

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 respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.
3. Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

CLÁUSULA 9.^a

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 seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como seis 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 respectivo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Admissão

CLÁUSULA 10ª

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 respectivos requisitos.

CLÁUSULA 11ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais

CLÁUSULA 12ª

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.
2. Por acordo entre o Banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados, para efeitos de aplicação do Anexo I, tempos de serviço prestado a outras instituições.

CLÁUSULA 13ª

Promoções salariais por mérito

1. Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar em qualquer momento do ano, o Banco deve proceder anualmente a promoções salariais a nível ou escalão superior nos termos do Anexo III, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:
 - a) 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;
 - b) A percentagem mínima a considerar é de 5% sobre cada um dos seguintes subconjuntos:
 - Trabalhadores que àquela datam integram níveis até ao 9, e igual percentagem para os trabalhadores dos níveis 10 a 18.
 - c) 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 efectuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.
3. Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 10 no Grupo I, o nível 6 no Grupo II e o nível 5 no Grupo III.
4. Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.
5. Se o número de trabalhadores colocados nos Grupos II ou III for inferior a 10, as promoções por mérito no Grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas serão obrigatórias pelo menos de 5 em 5 anos,

passando esta periodicidade a ser de 3 em 3 anos, quando aquele número de trabalhadores, nos respectivos Grupos for igual ou superior a 10 e inferior a 20.

6. Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, não pode um trabalhador ser promovido, em nível ou em escalão, em dois anos consecutivos ou com antiguidade no Banco inferior a dois anos.
7. Para efeitos das promoções salariais previstas nesta cláusula considera-se que todos os representantes sindicais ausentes nos termos do n.º 2 da cláusula 16ª têm mérito profissional.

CLÁUSULA 14º

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.
3. Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.
4. 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.
5. 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 86.ª

CLÁUSULA 15.ª

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

CLÁUSULA 16.ª

Exercício da actividade sindical

1. Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do Banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste Acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva 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 na Direcção, na Mesa da Assembleia Geral, no Conselho de Gerência dos SAMS, nas Secções Sindicais, nas Comissões Sindicais e nas Secções Regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:
 - a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;
 - b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores;
 - c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores;
 - d) Mais de 1001 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores.
3. Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos:
 - a) Os membros da Direcção e da Mesa da Assembleia Geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direcção de associação sindical;

- b) Os membros do Conselho Geral da Febase e de cada Sindicato têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;
 - c) Os membros do Congresso 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 respectivos encargos.

CLÁUSULA 17ª

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 detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

CLÁUSULA 18.ª

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 actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste Acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste Acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 25ª e 26ª deste Acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador;

CLÁUSULA 19.ª

Deveres do Banco

1. Para além de outros deveres consagrados na lei, neste Acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o Banco está ainda vinculada 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 objectivos;
 - 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.

CLÁUSULA 20.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

CLÁUSULA 21.ª

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 2 da cláusula 36ª
- 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 actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção, coordenação 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;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente Acordo.

CLÁUSULA 22.ª

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 infecto-contagiosas 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 23.ª

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1. Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas 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 24ª

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 igual a oito vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do Anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição

CLÁUSULA 25.ª

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1. Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o Banco atenderá, entre outros, aos seguintes factores:
 - a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
 - b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
 - c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
 - d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
 - e) Necessidade comprovada de assistência à família;
 - f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.
2. No caso de o Banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, 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.
3. Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

CLÁUSULA 26ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do Banco

1. Salvo acordo escrito em contrário entre o Banco e o trabalhador, este não pode ser transferido para qualquer localidade fora do distrito, ou de distrito contíguo a esse, onde esteja a trabalhar de forma permanente.
2. O Banco pode ainda transferir o trabalhador, para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:
 - a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
 - b) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho ou 60 km da sua residência;
 - c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
 - d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
 - e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.
3. No caso previsto na alínea d) do número 2, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 106ª, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4. Para os efeitos da alínea e) do número 2 e do número 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não existam no local para onde se pretenda efectuar a transferência;
 - d) Descendentes com idade inferior a 14 anos.
5. Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.
6. Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.
7. Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas suportadas com o transporte dos bens impostos pela mudança.
8. 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 trabalhador tem direito, durante um ano, a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:
 - a) O benefício referido no parágrafo anterior não é aplicável ao trabalhador que tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco.
 - b) O benefício antes mencionado cessa no momento em que o trabalhador, no decurso desse ano, venha a beneficiar de um aumento salarial ou de meio de transporte facultado pelo Banco.
 - c) Para efeitos de aplicação do disposto na alínea anterior, não se considera aumento salarial aquele que decorra de simples actualização da respectiva tabela salarial.

CLÁUSULA 27.ª

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.
2. A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade 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 respectivo 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.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

CLÁUSULA 28.^a

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 29.^a

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, adoptados e adoptandos, desde que menores de doze anos ou incapazes ou, ainda, quando haja 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 30.^a

Contrato de trabalho a termo

1. 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.
2. Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:
 - a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
 - b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
 - c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;
 - f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.
3. A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

4. Para além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podendo, nestes casos, a contratação a termo exceder dezoito meses.
5. Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste Acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

CLÁUSULA 31.ª

Processo individual

1. A cada trabalhador corresponde 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, retribuições, 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, por advogado com poderes de representação suficientes, 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 32.ª

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 08h às 20h, de segunda a sexta-feira;
 - b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, 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's; (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, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;
 - d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

CLÁUSULA 33.ª

Períodos normais de trabalho

1. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.
2. O período normal de trabalho pode ser definido pelo Banco em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.
3. No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

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

CLÁUSULA 34.^a

Horário normal de trabalho

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

CLÁUSULA 35.^a

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 08.00 e as 20.00 horas depende da concordância expressa do trabalhador.
3. Exceptua-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 32.^a.
4. O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do nº 2 da cláusula 32.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do nº 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.
5. Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

CLÁUSULA 36.^a

Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.
2. Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.
3. Salvo o disposto neste Acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de seis horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.
4. O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

CLÁUSULA 37.^a

Registo das horas de trabalho

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.

CLÁUSULA 38.^a

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. O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.
4. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste Acordo.
5. O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.
6. Se a denúncia for da iniciativa do Banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

CLÁUSULA 39.ª

Trabalho nocturno

1. Para efeitos do presente Acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20,00 horas de um dia e as 7,00 horas do dia seguinte.
2. São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:
 - a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
 - b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
 - 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) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16ª.
 - f) Outros motivos não previstos na alíneas anteriores que se considerem atendíveis.
3. No caso da alínea b) do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
4. Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

CLÁUSULA 40.ª

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre 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 condicionalismos 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 16ª.;
7. Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:
 - a) Os portadores de deficiência;
 - b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a doze meses.
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 efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

CLÁUSULA 41.ª

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 42.ª

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 43.ª

Registo do trabalho suplementar

1. O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar 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 44.ª

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 fracções 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 45.^a

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) Outras situações, devidamente justificadas.
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 respectiva quinzena;
 - b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.
4. 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.
5. Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.
6. São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:
 - a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;
 - b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - d) Gravidez, amamentação e aleitação.
7. O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços Autoridade para as Condições do Trabalho e aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.
8. O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CLÁUSULA 46.^a

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 7,00 às 20,00 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11,00 às 15,00 horas, 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 6,00 e as 21,00 horas, 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 actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.
5. O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.
6. O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CLÁUSULA 47.ª

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 7,00 e as 20,00 horas;
 - 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 34ª ;
 - d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12,00 e as 15,00 horas;
3. A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-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 actualizada 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. O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.
7. O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo 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 48^a

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 49.^a

Feriados

1. Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.
2. Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

CLÁUSULA 50.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

CLÁUSULA 51.^a

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 efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, 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.

CLÁUSULA 52.^a

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 no primeiro trimestre 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 53.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem 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 um período de férias e respectivo 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 54.^a

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

CLÁUSULA 55.^a

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, 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 56.^a

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 doze dias úteis sejam gozados sem interrupção.

CLÁUSULA 57.^a

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.
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 respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

CLÁUSULA 58.^a

Alteração da marcação do período de férias

1. A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa 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 12 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 59.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 62.^a

CLÁUSULA 60.^a

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 afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

CLÁUSULA 61.^a

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 57.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

CLÁUSULA 62.^a

Suspensão de férias

1. Em caso de doença ou de licença por maternidade, paternidade, adopção e licença parental, 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 adoptivos, 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) do número 2 da cláusula 65.^a

CLÁUSULA 63.^a

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 64.^a

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 respectivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

CLÁUSULA 65.^a

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 adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
 - c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-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 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 colectiva, 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 respectiva 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.

CLÁUSULA 66.^a

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.
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 efectue para confirmar a justificação apresentada, o Banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

CLÁUSULA 67.^a

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 protecção 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 l) do número 2 da cláusula 65.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) 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, protecção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o montante a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de Companhia Seguradora, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos.
5. 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 efectivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respectiva avaliação de desempenho.

CLÁUSULA 68.^a

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 69.^a

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 retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 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 70.^a

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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.
2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
3. O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato caduca 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 número 1 da cláusula 17^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

CLÁUSULA 71.^a

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 72.^a

Regresso do trabalhador

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

CLÁUSULA 73.^a

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;
 - f) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, 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 respectivos 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 nº 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 nº1 da Cláusula 17ª;
 - b) 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;
 - c) Se a licença for concedida para os fins previstos no nº 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 74.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 compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, 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 75.ª

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 efectiva: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.
2. A retribuição mensal efectiva 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, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.
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) Prémios de antiguidade;
 - d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
 - e) Participação nos lucros de cada exercício;
 - f) Complemento de abono de família;
 - g) Subsídios de almoço e de jantar.

CLÁUSULA 76.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. O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.
3. No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar 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 efectuados e o montante líquido a receber.

CLÁUSULA 77.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\text{RME} \times 12 / 52 \times n$$

sendo **Rme** o valor da retribuição mensal efectiva e **n** o período normal de trabalho semanal.

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

CLÁUSULA 78.ª

Retribuição de trabalho nocturno

1. A retribuição de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

CLÁUSULA 79.ª

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

CLÁUSULA 80.ª

Retribuição e subsídio de férias

1. Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
2. Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3. O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Abril, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.
4. No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 13 dias, o subsídio de férias será pago antes do respectivo gozo.

CLÁUSULA 81.^a

Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será 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 70^a ou ao abrigo da cláusula 73.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.
3. No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
4. Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

CLÁUSULA 82.^a

Diuturnidades

1. Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:
 - a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
 - b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número 5.
2. O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.
3. Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável, só podendo mudar de regime ao fim de um ano da respectiva vigência.
4. Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do número 1, será tido em conta o disposto na cláusula 11.^a.
5. Para efeitos da aplicação da alínea b) do número 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.
6. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.
7. Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

CLÁUSULA 83.^a

Subsídio de almoço

1. A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente 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 colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

CLÁUSULA 84.^a

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 efectivos 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 fracção, 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 n.º 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 85.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:
 - a) Diurno: 1.^a hora
Retribuição/hora acrescida de 50% = 150%
2.^a hora e subsequentes
Retribuição/hora acrescida de 75% = 175%
 - b) Nocturno: 1.^a hora
Retribuição / hora acrescida de 87,5% = 187,5%
2.^a hora e subsequentes
Retribuição/ hora acrescida de 118,75% = 218,75%
2. Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20,30 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 83.^a.
3. O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

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

sendo R_{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 efectiva:

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

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 83.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20,30 horas, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

CLÁUSULA 86.^a

Despesas com deslocações

1. Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.
2. As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:
 - a) Será pago 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.^a classe;
 - d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a 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 respectivos comprovativos;
 - e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.
3. As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.
4. As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária 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 13,00 horas 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, respectivamente, depois das 13,00 ou das 20,00 horas, 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 efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.
8. Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.
9. A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.
10. 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 87.^a

Prémio de antiguidade

1. Os trabalhadores no activo que completem, quinze, vinte e cinco e trinta anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2. À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço, até reunir os pressupostos do escalão seguinte.
3. Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 12.^a.
4. Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2, só não são contados:
 - a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
 - b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.
5. Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:
 - a) Acidente de trabalho e doença profissional;
 - b) Situações previstas na cláusula 119^a;
 - c) Casamento;
 - d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
 - e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;
 - f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.
6. Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no número 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.
7. O prémio referido no número 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CLÁUSULA 88.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores do Banco podem beneficiar de uma participação nos lucros 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 89.^a

Complemento ao abono de família

1. É atribuído aos trabalhadores um complemento mensal ao abono de família, por cada filho, 12 vezes ao ano, pago conjuntamente com o vencimento, dos valores constantes do anexo V e nas condições seguintes:
2. O complemento é devido desde o mês seguinte àquele em que o filho perfizer um ano de idade até à idade máxima que esteja prevista na lei para a concessão do abono de família.
3. O trabalhador compromete-se a fazer prova, junto do Banco, em Maio de cada ano, do recebimento do abono de família, bem como a indicar um dos 5 escalões em que está inserido para aquele efeito e a informar prontamente o Banco de qualquer alteração respeitante ao recebimento do Abono de Família, designadamente mudança de escalão e número de filhos.
4. Não haverá lugar ao pagamento do referido complemento, se o cônjuge do trabalhador ou o companheiro(a) que viva com o mesmo em união de facto, for também trabalhador do Banco e auferir o complemento do abono de família em relação aos filhos do casal.
5. Os trabalhadores que não recebam abono de família apenas pelo facto do rendimento de referência do respectivo agregado familiar ultrapassar o limite superior previsto para o 5º escalão, beneficiarão, nas

condições constantes dos números anteriores, com excepção da referida no número 5, do complemento, que integra, para este efeito, o 6º escalão.

6. A partir de Janeiro de 2011, os valores do complemento constantes do Anexo V serão actualizados na mesma percentagem de variação da tabela salarial. No caso de esta conter diversas percentagens de variação, nos respectivos níveis, a percentagem a considerar será a média aritmética simples dessas percentagens.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

CLÁUSULA 90.ª

Horário do trabalhador-estudante

1. Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. 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 8,00 horas nem terminar depois das 20,00 horas.
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 respectivo 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 91.ª

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 92.ª

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 tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, 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 lectivo.

2. O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos 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 lectivo.

CLÁUSULA 93ª

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 actividades 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 lectivo.
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 adopção 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 lectivo 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 lectivo 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 94ª

Âmbito de aplicação

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

CLÁUSULA 95ª

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 96ª

Exercício da acção 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 infracção.

2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
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 97ª

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 infracções 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 infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
5. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade 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 98ª

Registo e comunicação de sanções

1. O Banco manterá devidamente actualizado 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 99ª

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 colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CLÁUSULA 100ª

Procedimento disciplinar

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, 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 96ª.
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, directamente ou através de Instrutor que tenha nomeado, decide acerca da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, caso em que deve realizar as 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. Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, 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 respectiva 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. Se o Banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.
12. 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.
13. 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 101ª

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 recepção 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 efectiva dessa recepção.

CLÁUSULA 102ª

Instrução

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

CLÁUSULA 103ª

Execução da sanção

1. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70ª, ou ao abrigo da cláusula 73.ª, 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 104ª

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 colectiva 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 infracção, 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 105ª

Ilícitude do despedimento

1. O despedimento é ilícito:
 - a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo.
 - 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 96^a, ou se o respectivo 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 100^a ;
 - 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 100^a .
4. A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.
5. Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 100.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

CLÁUSULA 106^a

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 fracção, 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 fracção, 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 fracção.
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 107^a

Suspensão do despedimento

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

CLÁUSULA 108^a

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 recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

CLÁUSULA 109^a

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 110^a

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 111^a
Privilégios creditórios

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

CAPÍTULO X
Formação profissional

CLÁUSULA 112^a
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 acções 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 acções de formação que lhes sejam determinadas pelo Banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.
3. A duração das acções de formação será, no mínimo, a prevista na lei.
4. Quando a frequência do curso ou acção 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 acção 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 86^a.
6. Sem prejuízo do disposto na lei ou neste Acordo, o período de duração das acções 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 113^a
Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco estão abrangidos pelo regime geral de segurança social.

CLÁUSULA 114^a
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 efectiva, 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 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 respectivo rendimento serão efectuados nos termos e condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respectivos contratos individuais de adesão.
7. Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo 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 n.º 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 efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo 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 115ª

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 efectiva líquida, definida na cláusula 75ª, 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 n.º 4 da cláusula 67ª.
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 116ª

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 na cláusula 118ª, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.
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 117^a

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, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
2. São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no número 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

CLÁUSULA 118^a

Contribuições

1. Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:
 - a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações auferidas pelos trabalhadores no activo ou na situação de doença:
 - retribuição base;
 - diuturnidades;
 - outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
 - retribuição por isenção de horário de trabalho;
 - subsídios de férias e de Natal;
 - b) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das pensões de reforma, invalidez ou sobrevivência efectivamente recebidas pelos trabalhadores, que integram as pensões pagas pela segurança social e as pensões complementares previstas neste Acordo;
 - c) As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial são calculadas sobre o valor da retribuição do nível mínimo de admissão do respectivo Grupo, se da incidência sobre as prestações efectivamente auferidas resultarem contribuições de valor inferior.
 - d) A cargo dos trabalhadores a tempo inteiro, a verba correspondente a 1,50% das retribuições auferidas e constantes da alínea a);
 - e) A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50% do valor das pensões efectivamente recebidas, que integram as pensões pagas pela segurança social e as pensões complementares previstas neste Acordo.
2. Os beneficiários referidos na alínea e) 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.
3. 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.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

CLÁUSULA 119^a

Protecção na parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, nos termos da lei:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;

- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

CLÁUSULA 120ª

Crédito à habitação

1. O Banco concederá aos seus trabalhadores, no activo 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 no máximo de 35 anos e até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo das excepções previstas no Regulamento de Crédito à Habitação em que aquele prazo e aquela idade poderão ampliar-se até 40 e 70 anos, respectivamente.
3. O plafond a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelo Banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 122ª.
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 121ª

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.
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 n.º 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 122ª

Limites gerais do valor do empréstimo

1. O valor máximo do empréstimo é de € 180.426,40 e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato se este for menor que aquele.
2. O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

CLÁUSULA 123ª

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 0,1% ao ano.

CLÁUSULA 124ª

Cessação do contrato de trabalho

1. Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco BIC será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo 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 activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o Banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

CLÁUSULA 125ª

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 126ª

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste Acordo são punidas nos termos da lei.

CLÁUSULA 127ª

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1. O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.
2. A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

CLÁUSULA 128ª

Destino do produto das coimas

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

CLÁUSULA 129ª

Comissão paritária

1. É criada uma Comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
2. A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela Febase, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3. Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.
4. Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.
5. A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem;
6. As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste Acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.
7. Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
8. A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste Acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.
9. Os elementos da Comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.
10. A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste Acordo.
11. Na sua primeira sessão a Comissão elaborará o seu próprio regimento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

CLÁUSULA 130^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste Acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

CLÁUSULA 131^a

(Regime transitório das promoções por mérito)

O disposto nos números 1 e 5 da cláusula 13^a produz efeitos a partir de Janeiro de 2011.

CLÁUSULA 132^a

(Regime transitório dos níveis mínimos)

Nenhum trabalhador do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo e qualquer que seja a natureza do seu vínculo jurídico ao Banco, beneficiará de qualquer ajustamento do seu nível salarial pela simples decorrência da entrada em vigor deste Acordo.

CLÁUSULA 133^a

(Plano complementar de pensões)

1. Considerando a dimensão, a especificidade e a recente constituição do Banco, o disposto no n.º 2 da cláusula 114^a do presente Acordo é objecto de um período transitório até à aplicação em pleno do Plano Complementar de Reforma, cuja base de incidência é a retribuição mínima mensal, nos termos definidos na cláusula 75.^a
2. O período transitório decorrerá a partir do mês seguinte à entrada em vigor do presente Acordo, mas nunca antes de 1/8/2010 até 31/12/2010 e o pagamento de contribuições terá o faseamento e as percentagens a seguir indicadas, quer a cargo do Banco, quer a cargo dos trabalhadores:
 - de 1/08/2010 a 31/12/2010 – 0,50%
 - de 1/01/2011 a 30/06/2011 – 0,75%;
 - de 1/07/2011 a 31/12/2011 - 1,00%

ANEXO I

GRUPOS PROFISSIONAIS, CATEGORIAS E NÍVEIS MÍNIMOS

GRUPOS PROFISSIONAIS	ÁREAS PROFISSIONAIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	NÍVEIS MÍNIMOS
GRUPO I	A – DIRECTIVAS	Director Director Adjunto Subdirector	16 14 13
	B – TÉCNICAS ESPECÍFICAS E DE ENQUADRAMENTO	Gerente Subgerente Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III Técnico de grau IV Inspector/Auditor Analista Informático Programador Informático Operador Informático Solicitador Secretário Gestor de Clientes	11 10 15 12 10 8 11 9 8 6 7 6 6
	C – ADMINISTRATIVAS OPERATIVAS E COMERCIAIS	Administrativo	5
GRUPO II	D – APOIO QUALIFICADO	Profissional Qualificado.. Telefonista	3 3
GRUPO III	E – APOIO GERAL	Contínuo Motorista	2 2

ANEXO II

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

Grupo I

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

Área Funcional A – Funções Directivas

Agrega as categorias de Direcção.

Categorias	Descrição
Director Director Adjunto Subdirector	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos do Banco. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do Conselho de Administração. Poderá reportar directamente à Administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área Funcional B – Funções Técnicas, Específicas e de Enquadramento

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

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 ou mais Agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo 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 mais Agências. Pode coordenar actividades relacionadas com Agências ou Regiões ou com recuperação de crédito junto de um Órgão Directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Técnico de Grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos do Banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos 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 directamente 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 directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar 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 directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar em assuntos da sua especialidade.
Técnico 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 projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar o Banco em assuntos da sua especialidade.
Inspector/Auditor	É o trabalhador que audita e inspecciona todas as actividades do Banco e exerce funções de auditoria
Analista Informático	É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam ao objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.
Programador Informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando, os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador Informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do Conselho de Administração ou de Direcção, 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.
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.
--	--

Área Funcional C – Funções Administrativas, Operativas e Comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Administrativo	É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, 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 D – 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 actividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Grupo III

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

Área Funcional E – 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 accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO III

NÍVEL	VALOR	Escalão A	Escalão B
18	2.723,11	3.071,48	3.890,07
17	2.462,28	2.654,23	3.084,84
16	2.290,83	2.427,04	2.751,31
15	2.110,45	2.224,35	2.508,37
14	1.926,11	2.030,50	2.292,68
13	1.748,10	1.846,24	2.086,63
12	1.600,84	1.690,56	1.908,49
11	1.474,63	1.548,57	1.740,21
10	1.318,96	1.397,74	1.584,67
9	1.210,10	1.273,74	1.434,50
8	1.096,24	1.156,66	1.305,66
7	1.014,46	1.065,06	1.196,68
6	959,25	1.007,00	1.103,36
5	848,80	901,71	1.024,85
4	736,78	784,44	
3	640,54	683,99	
2	564,81	603,20	
1	480,15	513,81	

ANEXO IV

Cláusula	Designação	Valor
83 ^a	Subsídio de almoço	9,03 €
82 ^a , n.º 1, al. ^a . a)	Diuturnidades (antiguidade)	40,80 €
86 ^a	Despesas com deslocações:	
n.º 4	Em território português	50,24 €
n.º 4	No estrangeiro	175,75 €
n.º 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
84 ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63 €
122 ^a	Crédito à habitação	180.426,40 €
24 ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147.736,14 €

ANEXO V

Escalão de rendimento	Montante mensal (desde os 13 meses, inclusive até quando for ilegível)
1	28,00 €
2	23,00 €
3	18,00 €
4	13,00 €
5	10,00 €
6	5,00 €

REGULAMENTO DO CRÉDITO À HABITAÇÃO DO BANCO BIC PORTUGUÊS, S.A.

CAPITULO I Disposições gerais

Artigo 1º Fins dos empréstimos

1. Os empréstimos objecto deste Regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores do Banco BIC, no activo 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.

2. Nos termos do presente Regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em Instituições de Crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 e que obedeçam às regras estabelecidas no Acordo de Empresa e no presente regulamento.

3. Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em Instituições que tenham por objectivo 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.

4. Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 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, respectivamente:

- 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.

5. Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 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.

6. Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

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

8. Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 3:

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

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 2º

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 efectuado com outros bens partilháveis.

2. No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação anterior;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 95% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3. Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

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

Artigo 3º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo 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 n.º 1 do artigo 2º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 Km do local de trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4º

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

1. O montante dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação no âmbito do presente regulamento, será estabelecido anualmente por deliberação do Conselho de Administração, função dos índices da rentabilidade do Banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no n.º 2 deste Artigo.
2. Neste momento, o valor máximo do empréstimo é de € 178.640,00 e não pode ultrapassar 90% da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.
3. O valor constante no n.º 2 poderá ser revisto anualmente.
4. No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, nem 60% do valor da habitação após a conclusão das obras.

Artigo 5º

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 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 respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos 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 brutos 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 6º

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 n.º 1 do artigo 20º do presente regulamento.

Artigo 7º

Confirmação das declarações

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

Artigo 8º

Prazos do empréstimo e de amortização

1. O prazo máximo dos empréstimos, a contar dos eventuais adiantamentos, será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.
2. Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos.
3. Se o empréstimo implicar um encargo mensal superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5º, o prazo do empréstimo poderá ampliar-se na exacta medida que permita o cumprimento daquele limite, não podendo, em nenhum caso, exceder 40 anos.
4. Se durante a vida do empréstimo, se verificar uma imprevista e substancial redução do rendimento anual do agregado familiar do mutuário que conduza a que o serviço da dívida acarrete um encargo superior ao limite

previsto no n.º 1 do artigo 5º, o prazo do empréstimo, na medida que vier a ser necessário para a adequação do encargo àquele limite, será ajustado, não podendo, porém, exceder os 40 anos.

Todavia, superada a causa que motivou a redução do referido rendimento, o empréstimo retomará as condições inicialmente contratadas, designadamente quanto ao prazo e ao limite de idade do mutuário.

5. Nos casos referidos nos números 3 e 4 deste artigo, o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos.

Artigo 9º **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 10º **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 respectivo contrato, e em parcelas que não poderão 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 11º **Pagamento do empréstimo**

1. A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados 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 respectivo 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 1º, n.º 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 n.º 1 do artigo 14º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 12º **Pagamento antecipado**

1. O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efectuado 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 efectuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de 10 dias úteis ao Banco.
3. Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador poderá ficar impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento
4. As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2º.

Artigo 13º

Hipoteca

1. Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, 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 n.º 3 do artigo 1º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.
3. Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14º

Seguros

1. O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte, ou de invalidez permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco BIC.
2. No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.
3. O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco BIC, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da Companhia Seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.
4. As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco BIC, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o Banco BIC Português, S.A. está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.
5. O trabalhador obriga-se a comprovar perante o Banco BIC o pagamento regular dos prémios.

Artigo 15º

Obrigações de habitar

1. Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva 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 16º

Situações especiais

Exceptua-se do disposto no artigo anterior a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 Km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17º

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 n.º 3 do artigo 1º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2º 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 n.º 1.

Artigo 18º

Cessação do contrato de trabalho

1. Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco BIC será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo 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 exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o Banco admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPITULO II

Do processo

Artigo 19º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

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

Artigo 20º

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 actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21º

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 actualizada 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) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara, respectiva 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 respectivo 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 n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 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 respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva 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 22º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1. Após a recepção 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 2º, 4º e 5º.

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 23º

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 respectivo processo.

Artigo 24º

Forma do contrato

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

Artigo 25º

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.

Artigo 26º

Disposições transitórias

O disposto no artigo 19º iniciará a sua vigência em 2 de Dezembro de 2009, sem prejuízo de neste ano serem concedidos empréstimos no âmbito de obrigações já assumidas.

ANEXO I

REGRAS DE PREFERÊNCIA

1. Condições de habitação

a) Título de ocupação

- Habitação própria	5 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 nº de pessoas residentes

NQ Nº de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/ rendimentos do agregado familiar:

Até 10%	5 pontos
Superior a 10% a 20%.....	10 pontos
Superior a 20% a 30%	15 pontos
Superior a 30% a 40%	20 pontos
Superior a 40% a 50%	25 pontos
Superior a a 50%	30 pontos

2. Situação familiar

Independente ou isolado	5 pontos
Com agregado familiar	10 pontos
Por cada ascendente	5 pontos
Por cada descendente	10 pontos
Descendentes de sexo diferente	10 pontos

3. 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 5 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 activo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba;
por cada ano não contemplado..... **25 pontos**

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição.....**Prioridade absoluta**

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho.....**Prioridade absoluta**

ANEXO II DEFINIÇÕES

Administração directa

Entende-se por "administração directa" 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 efectivamente 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; 51
- 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, 14 de Julho de 2010.